

789

2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL DERECHO DE HUELGA FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

FERNANDO ZAPATA MENDOZA



CIUDAD UNIVERSITARIA.

1997

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

La presente investigación se realizó en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con el asesoramiento del Lic. Enrique Laríos Díaz.

A MI PADRE (+), EN DONDE QUIERA QUE TE ENCUENTRES MI RECONOCIMIENTO A TUS ENSEÑANZAS, CON TODO MI AMOR. Y A MI MADRE, CON PROFUNDO AMOR Y VENERACION.

A MI ESPOSA ANGELICA ZAMORA AVALOS, CON TODO MI AMOR, CON TODA MI VIDA; GRACIAS POR TU COMPRENSION Y APOYO PARA LOGRAR JUNTOS ESTA META TAN ANHELADA; UN INFINITO RECONOCIMIENTO.

A MIS HIJOS FERNANDO SAID Y DIEGO, QUE SON MI LUZ Y ESPERANZA, CON AMOR IMPERECEDERO.

A LOS LICENCIADOS ELEUTERIO RIOS ESPINOZA Y DIANA ALICIA ESTAVILLO DE RIOS, PAREJA EJEMPLAR, MI RECONOCIMIENTO Y ADMIRACION, POR SU APOYO; MI GRATITUD POR SIEMPRE CON CARISO Y RESPETO.

A TODOS MIS MAESTROS DE QUIENES DESDE MIS PRIMEROS PASOS, LES APRENDI ALGO BUENO Y A LOS HONORABLES MIEMBROS DEL JURADO, DE QUIENES TAMBIEN APRENDERE.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS Y A LA FACULTAD DE DERECHO DE LA SIEMPRE ERGUIDA Y SIEMPRE ILUSTRE UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

## INDICE

INTRODUCCION .....	PAG. I
--------------------	-----------

### CAPITULO I

#### EL CONCEPTO DE HUELGA

1). En la legislación .....	1
2). En la jurisprudencia .....	7
3). Antecedentes de los tribunales laborales.....	9
4). En la doctrina.....	10
- Autores mexicanos.....	11
- Autores extranjeros.....	16

### CAPITULO II

#### LOS ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO

1). Las primeras huelgas en México .....	23
2). Etapa pre-revolucionaria .....	31
3). La Constitución de 1917 .....	33
4). La Legislación de los Estados de la República .....	41
5). El Proyecto de 1925 .....	46
6). El Proyecto de Código del Trabajo de 1929 .....	48
7). La Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	50
8). La Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	53
9). Las Reformas de 1980 .....	55

### CAPITULO III

#### NATURALEZA Y EVOLUCION DEL DERECHO DE HUELGA

1). Naturaleza de la huelga .....	63
2). Objetivos de la huelga .....	67
3). Características de la huelga .....	72
4). Clasificación de la huelga .....	73
5). Evolución del Derecho de huelga .....	81

**CAPITULO IV**  
**EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA**

1).	Generalidades .....	83
2).	Las diversas etapas del procedimiento de huelga .....	85
3).	Gestación de la huelga .....	86
4).	El período de prehuelga .....	87
5).	La suspensión de las labores .....	93
6).	Calificación de la huelga .....	95
7).	Terminación de la huelga .....	103

**CAPITULO V**  
**EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO  
DE AMERICA DEL NORTE**

1).	Globalización de la economía .....	106
2).	Antecedentes históricos del TLCAN .....	109
3).	Celebración, aprobación y firma del TLCAN ....	116
4).	Contenido esencial del TLCAN .....	119

**CAPITULO VI**  
**EL DERECHO DE HUELGA FRENTE AL TRATADO DE LIBRE  
COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE**

1).	El Derecho Comparado .....	130
2).	El derecho de huelga en Canadá .....	139
3).	El derecho de huelga en los Estados Unidos de Norteamérica .....	145
4).	El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte .....	155
5).	La nueva cultura laboral.....	167
CONCLUSIONES .....		180
BIBLIOGRAFIA .....		185

## INTRODUCCION

Está fuera de discusión que el derecho de huelga es un tema polémico por excelencia en el mundo de las relaciones obrero-patronales. Y en efecto, no podía menos que serlo, al tratarse de un instrumento consagrado por la propia ley a favor de los trabajadores para alcanzar la justicia laboral y, con ello, el derecho a una vida más digna.

Desde 1917 en que la Constitución General de la República lo consagró como tal, la clase patronal ha venido luchando para que desaparezca o se atenue su aplicación o, al menos, que su ejercicio quede sometido al arbitraje de la autoridad; la clase trabajadora por el contrario, pretende que no se toque de la ley y no acepta ninguna modificación o actualización de la legislación laboral, más aún si se trata de modificar su reglamentación, salvo que sea para hacerla más social.

Esta actitud controvertida y que ha puesto a los factores de la producción, capital y trabajo, en pugna permanente para que se suavicen sus efectos o se mantengan tal como lo establecen las normas, es la que nos hizo fijarnos en el tema, el cual acabó entusiasmándonos para elaborar el presente trabajo de tesis.

Desde mucho antes de que los mexicanos empezáramos a oír del Tratado de Libre Comercio, se iniciaron en nuestro país algunos cambios legislativos de gran importancia. A partir de que se firmó, los cambios han ido en aumento con la pretensión de actualizar y modernizar diversas instituciones nacionales.

Apostando por el futuro, y con el ánimo de dar algunos puntos de vista, escogimos el tema, el cual hemos desarrollado en seis capítulos, tratando de plasmar en ellos la

naturaleza y características más importantes de nuestro derecho positivo en materia de huelga, para después de analizar este derecho en Canadá y en los Estados Unidos de Norteamérica, firmantes con México del mencionado Tratado.

En el primer capítulo revisamos el concepto de huelga en la legislación, en la jurisprudencia, en la práctica de nuestros tribunales y en la doctrina, echando mano, en este último caso, del pensamiento de algunos tratadistas extranjeros.

El capítulo segundo lo dedicamos a hacer un ligero recuento de los antecedentes históricos y jurídicos de la huelga en México; posteriormente en el capítulo tercero se estudia la naturaleza, objetivos, características, clasificación y evolución de la institución en nuestro país, mientras que en el cuarto planteamos el procedimiento respectivo, con base en la Ley Federal del Trabajo y en la práctica de nuestros tribunales.

En el capítulo quinto se pretende hacer un esbozo de la globalización de la economía y todo lo concerniente a los antecedentes históricos, celebración, aprobación, firma y contenido esencial del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

En el sexto y último capítulo nos ocupamos del Derecho Comparado para guiarnos al examen de la huelga en Canadá y en los Estados Unidos, a fin de ver si es posible extraer alguna experiencia y enseñanza que nos ayude a vislumbrar con mayor claridad el futuro del derecho de huelga en México de cara al propio Tratado.

Luego, hacemos algunas reflexiones sobre la posible influencia del Tratado en el Derecho del Trabajo de los tres países, para enfocarnos al futuro con una interrogante: ¿qué le espera a nuestro derecho de huelga?

Dicha institución, con sus orígenes y características marcadamente nacionales, no está sola en el

mundo. Producto de nuestra Constitución Política, para la cual la recogió el constituyente de otras legislaciones, es un derecho también reconocido por el Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y ratificado en el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical de 1948, mediante el cual se ha sostenido fuertemente por la OIT un derecho de huelga, convirtiéndose en uno de los instrumentos esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y protección de sus intereses económicos y sociales.

Pero, aún echando una mirada superficial, como podrá advertirse en el capítulo sexto y último, se revelan, como es muy natural, importantes variaciones en el ámbito aceptable que se le ha acordado a ese derecho, no sólo en los tres países y en otros muchos como los que conforman la Comunidad Económica Europea, sino incluso en los instrumentos internacionales, por lo que al derecho de huelga debemos de verlo como un valor internacional.

Y es que el desarrollo universal de la huelga, se ha clasificado en tres fases: en primer lugar, es tratada como un delito; después, la huelga se tolera y en un tercer momento, nace como un derecho, fase en la que los ordenamientos jurídicos necesariamente lo delimitan y lo definen.

Adelantemos el juicio de que en los tres países miembros del Tratado, no sólo existen tres sistemas jurídico-laborales con diferencias notables y hasta radicalmente opuestas, sino también tres sistemas sociales y económicos totalmente distintos y desiguales. ¿Hasta qué punto se pueden encontrar y entrelazar criterios comunes bajo estas diversidades?

El principal propósito de nuestro trabajo, no es un intento de concebir respuestas a lo que pueda llegar a suceder, interna y externamente en nuestro país de cara al

Tratado, sino más bien de un esfuerzo, por ver hasta qué punto un análisis comparado de los tres sistemas ayudaría a pulir las interrogantes, muchas de las cuales todavía no han empezado a cuestionarse.

## CAPITULO I

### EL CONCEPTO DE HUELGA

#### 1). EN LA LEGISLACION

Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 440, la definición formal de la huelga:

**"Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores".**

Esta definición tiene sus antecedentes en anteriores leyes del trabajo estatales y federales, las cuales trataremos en el capítulo siguiente.

Antes de analizar los elementos contenidos en la definición que nos da el precepto transcrito, veremos lo que debe entenderse por coalición ya que éste es un antecedente o presupuesto necesario de la huelga.

El maestro de la Universidad de Lyon, Paul Pic, definió a la coalición como "la acción concertada de cierto número de obreros o cierto número de patrones para la defensa de sus derechos o intereses comunes". (1)

Este mismo autor expresó esa famosa frase citada por el Doctor Mario de la Cueva, de que "la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra".

---

1.- RIOS ESPINOZA, Eleuterio. La Huelga, Ensayo de Derecho Comparado. Facultad de Derecho. UNAM. México. 1963. p. 6.

El maestro chileno Héctor Humeres Magnan, nos dice al respecto que "son dos los factores determinantes del nacimiento de la huelga: uno, el advenimiento del maquinismo, y en segundo lugar, la coalición de los obreros, de hecho primero y reconocida como derecho después, que les permitió ejercer coacción sobre los patrones". (2)

El Doctor Mario de la Cueva, expresa: "La coalición es, en consecuencia, un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, porque subsiste durante todo el período de huelga; si la coalición...cesara, terminaría la huelga, pues se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes". (3)

El maestro Santiago Barajas Montes de Oca, investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, dice que mientras entre nosotros existe el término "coalición", muchas legislaciones extranjeras no lo admiten, no obstante sus raíces históricas y "que no es sino el acuerdo entre obreros para hacer cerrar a un mismo tiempo el trabajo o prohibirlo en una fábrica, empresa o establecimiento e impedir el acceso al mismo como medio legítimo para la defensa de intereses comunes; objetivos que deben ser transitorios".

Y concluye señalando que por este motivo y para superar la definición adoptada en el artículo 440 se dispuso en el artículo 441 que "para los efectos de la huelga los sindicatos son coaliciones permanentes". (4)

- 
- 2.- HUMERES MAGNAN, Héctor. *La Huelga*. Jurídica de Chile. Santiago de Chile, Chile. 1957. p. 7.
  - 3.- RIOS ESPINOZA, Eleuterio. Op. Cit. p. 47.
  - 4.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *La Huelga un Análisis Comparativo*. UNAM. La Gran Enciclopedia Mexicana. México. 1983. p. 47.

Por último, diremos que la coalición, por su misma naturaleza, de ser un acuerdo temporal o como dice elegantemente el maestro de la Cueva: "un concierto de trabajadores", se distingue así de la asociación profesional, en que aquella tiene una vida transitoria, breve, que dura sólo el tiempo necesario para obtener los propósitos de los trabajadores colegiados y que además, son concretos, determinados, para cuyo alcance precisamente se ha integrado la coalición; en tanto que el sindicato, asociación profesional permanente, tiene una vida más duradera que se prolonga a través del tiempo y no se constituye para la consecución de una finalidad concreta y determinada, sino en general, para la obtención y realización de fines colectivos.

Y en rigor, se consagró tanto el derecho de coalición, como el de asociación profesional; esta distinción se marca de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 Constitucional, fracción XVI, Apartado "A", que dice:

**"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."**

Podemos señalar que una característica que le es peculiar y que tiene la huelga, es la de ser la expresión más saliente y notoria del derecho de coalición.

Veamos ahora de manera breve los elementos que contiene la definición comprendida en el artículo 440 de nuestra Ley:

1.- La suspensión del trabajo.- Esta primera parte del concepto legal de huelga se deriva de un presupuesto socioeconómico, esto es, la prestación de un trabajo personal subordinado, la cual es detenida temporalmente.

Debemos relacionar este elemento con el artículo 443, de la Ley del Trabajo de 1970, el cual dispone:

**"Artículo 443.- La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.**

Nos dice el Licenciado Nicolás Pizarro Suárez: "si la Ley reconoce el derecho de huelga, es evidente que éstos -los trabajadores-, no tienen más que suspender las labores para que el arma de la huelga produzca todos sus efectos". (5)

Concluyendo, podríamos decir que el leit-motiv de la huelga es suspender el trabajo, paralizar las labores, no hacer nada.

2.- Suspensión temporal del trabajo.- La cesación de la prestación del trabajo debe ser temporal, ya que los propios trabajadores no buscan en la huelga la suspensión definitiva de labores, pues resuelto el conflicto, ellos deben de volver a sus ocupaciones. En esa temporalidad los contratos de trabajo sólo se suspenden y no se dan por terminados, de acuerdo con el artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior reafirmamos que la paralización de actividades ha de ser temporal, tal y como lo señala Santiago Barajas Montes de Oca: "los trabajadores ...deben partir del hecho de que su intención sea reanudar las labores en cuanto logren los objetivos buscados". (6)

3.- La coalición de trabajadores.- Este es el tercer elemento del concepto legal de huelga "que obviamente se refiere a los sujetos que llevan a cabo la suspensión de labores, quienes deberán tener el carácter de prestadores de servicios en beneficio del patrón empleado". (7)

---

5.- PIZARRO SUAREZ, Nicolás. *La Huelga en el Derecho Mexicano*. México. 1938. p. 26.

6.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. Cit. p. 47.

7.- PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. *Teoría y Práctica de la Huelga en México*. Porrúa. México. 1989. p. 118.

De acuerdo a la Ley de la materia, en su artículo 355 define a la coalición como: "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

Debemos tener en cuenta que tanto la definición legal de coalición como la de sindicato, consideran como uno de sus elementos a los intereses profesionales de los trabajadores.

Podemos decir que la coalición es el titular del derecho de huelga, el cual corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicalizados; por tal motivo, no es un derecho sindical, sino que de origen pertenece a los trabajadores, a los prestadores de servicios; sin embargo, la coalición no es la huelga en sí misma, sino sólo una forma de actuar como sujeto grupal, aunque su capacidad de ejercicio es limitada, pues no puede alcanzar las finalidades relacionadas con las convenciones colectivas del trabajo. (8)

Es de considerarse la observación que fue formulada por el Dr. Mario de la Cueva, respecto de la relación que existe entre coalición y los sindicatos, especialmente la consideración legal que reconoce a éstos últimos como coaliciones permanentes:

"Teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado a aquélla como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión". (9)

Concluimos diciendo que legalmente, sólo los sindicatos de trabajadores, son coaliciones permanentes para los

---

8.- Ibidem. pp. 137 y 138.

9.- Ibidem. p. 138.

efectos de emplazar y llevar a cabo la huelga, para la defensa de sus intereses comunes.

Y ello es así porque la Ley Federal del Trabajo lo establece claramente:

**"Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".**

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales Saldaña han logrado agrupar en una síntesis magistral los elementos de la huelga como un derecho legalmente protegido que debe desarrollarse bajo ciertos requisitos y condiciones:

- "a) Es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.
- b) Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
- c) Debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores (artículo 443).
- d) Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir debe ajustarse a los requisitos que marca la Ley.
- e) La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos ante el cierre de la empresa.
- f) Debe suspenderse el día y hora precisamente señalado.
- g) Puede abarcar una empresa o uno o varios establecimientos (artículo 442).

- h) Las autoridades deben respetar el derecho de huelga y dar a los trabajadores las garantías necesarias para poder suspender sus labores (artículo 449).
- i) Para suspender las labores se requiere, objeto legal, mayoría de los trabajadores y requisitos formales.
- j) Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser en todos los casos mayoritaria.
- k) El sindicato de trabajadores para los efectos de huelga se estima que es una coalición permanente (artículo 441)". (10)

## **2). EN LA JURISPRUDENCIA**

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dado varias definiciones de la huelga, que a continuación citaremos en sus diversas acepciones:

"Huelgas.- El legislador reconoce como un derecho de los obreros, el declararse en huelga; pero este reconocimiento no es ilimitado, sino circunscrito al propósito de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, a ese efecto, el legislador señala los casos que supone que este propósito se obtiene, e indica y enumera los motivos lícitos de

---

10.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. **Derecho Procesal del Trabajo**. Trillas. México. 1989. pp. 170 y 171.

huelga". (Semnario Judicial de la Federaci3n, United Sugar Co., Sentencia 10 diciembre 1930. Tomo XXX. P3gina 2162).

Como arma econ3mica.- Se debe mencionar que Nicol3s Pizarro Su3rez consigna la ejecutoria m3s antigua de la que se tiene noticia, de fecha 4 de abril de 1922, dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Naci3n, sobre el concepto de huelga, en la que se dice que "...las huelgas tienden al reajuste econ3mico de una regi3n cualquiera del pa3s...". (11)

Como derecho colectivo.- El 26 de julio de 1930, nuestro Tribunal Supremo, en una ejecutoria se3al3 las diferencias que existen entre la huelga, como derecho colectivo y el abandono de labores, como hecho de naturaleza individual:

"Para que exista huelga, es condici3n esencial que se trate de un movimiento de los trabajadores, con objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producci3n armonizando los derechos del trabajo con las del capital; en tanto que en el abandono de trabajo, ni existe esa condici3n, ni tiene la misma finalidad, pues los obreros pueden abandonar sus labores aislados y subjetivamente...". (12)

Como medio de coacci3n.- "Es un estado de coacci3n impuesto por los obreros de una negociaci3n como resultado de cierta inconformidad colectiva en que se encuentra con respecto a las condiciones de trabajo a que est3n sujetas". (Amparo 1470-31-1a.).

Como medio de lucha.- "...Siendo la huelga resultado de una coalici3n de trabajadores para la defensa de intereses comunes, esto es, un medio de lucha del trabajo organizado en contra del capital..." (Amparo 1764-35-2a.).

---

11.- PIZARRO SUAREZ, Nicol3s. Op. Cit. p. 36.

12.- Idem.

Como medio de resolver el conflicto.- "...Dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver conflictos que surjan con sus patrones". (Amparo 1957-35-1a.).

Como situación de hecho.- "La huelga es una acción de los trabajadores en el sentido amplio del término, pero no en la aceptación jurídica del vocablo, conforme a la cual es acción, el ejercicio de un derecho ante los Tribunales, y, la huelga no entra dentro de esa aceptación, pues no se ejercita ante los tribunales, sino que es una situación de hecho". (Huesteca Petroleum Co., marzo de 1936).

### **3). ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES LABORALES**

Es oportuno citar en esta parte de nuestro trabajo dos criterios muy importantes adoptados por nuestros tribunales de trabajo, los cuales precisan, para la época en que se dictaron, un marco correctamente adecuado con sentido jurídico, social y económico.

Cabe destacar que a pesar de que no se llegó a dictar una ley para el Distrito Federal en materia de trabajo o específicamente de huelga, como sí se hizo en diversos Estados de la República, antes de que se expidiera la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, resolvió diversos casos que se suscitaron, entre los que destaca el resuelto el 29 de julio de 1926, por la Junta Especial Número IV, en el expediente número 255, Litografía Mercantil vs. Unión de Obreros de Artes Gráficas, en el que se sostuvo que "...la huelga es un hecho de colectividad que implica una coalición, o sea el concierto de un grupo de personas para la defensa de sus derechos e intereses comunes...Existe el estado de huelga siempre que un número de obreros se abstenga colectiva y

voluntariamente de trabajar, con un objeto y fines inherentes al trabajo mismo...". (13)

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha dicho que la huelga: "es un arma de lucha, que a través de un proceso histórico, económico, social, se formó y llegó a consignarse en el Derecho Político como un sistema libre de ajustamiento del equilibrio entre los factores de la producción". (14)

#### 4). EN LA DOCTRINA

Antes de entrar a la definición de huelga que nos dan los tratadistas tanto nacionales como extranjeros, diremos en forma somera el origen de la palabra **huelga**:

Deriva del francés y proviene, como dice el Profesor Cabanellas, de un juego de palabras: la Plaza del Ayuntamiento de París, se llamaba anteriormente Plaza de "La Grève", cuya superficie estaba cubierta principalmente de pequeños trozos de piedra o guijarros.

Durante mucho tiempo los obreros sin trabajo se reunían en ella y era ahí donde los patronos o quienes requerían un servicio de uno o más trabajadores acudían a tratar con ellos y a contratarlos. Cuando los obreros no aceptaban los presupuestos y las condiciones de trabajo, rechazaban la oferta de trabajo y continuaban en la Plaza, (**grève**), a la espera de mejores propuestas". (15)

- 
- 13.- CASTORENA, J. Jesús. **El Derecho de Huelga en México**. México. 1931. p.9.
- 14.- PIZARRO SUAREZ, Nicolás. Op. Cit. p. 36.
- 15.- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los Conflictos Laborales**. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1966. p. 160.

Ramón Rolando Romero, dice que: "en español, se deriva de holgar, es decir, tiempo que se está sin trabajar, que a su vez proviene del latín *follicare*: respirar y figuradamente, tomar aliento, o descansar, después de un esfuerzo o fatiga, que dió nombre a esa figura jurídica, y que en realidad es el sentido que mejor se ajusta a la relación laboral, pues también se ha usado el término para otras situaciones, tal vez con alguna semejanza, pero que no significan propiamente huelga en el correcto sentido, como cuando se dice huelga de inquilinos, de médicos, de consumidores, de contribuyentes, etc". (16)

Por último, en este sentido, el maestro argentino Alejandro M. Unsain afirma: "la antigüedad no conoció las huelgas, ya que el carácter servil del trabajo en esa época, se oponía a ello", y que "la huelga es un fenómeno de la civilización moderna que nace conjuntamente con la libertad industrial, principio proclamado por la Revolución Francesa". (17)

Con estas ideas, de carácter más anecdótico que histórico-jurídico, entramos a las definiciones de los autores.

**- Autores mexicanos**

Nuestro país cuenta con muchos y magníficos juristas especializados en el Derecho del Trabajo. Los encontramos en la cátedra universitaria, en la judicatura, o bien, ocupando importantes puestos dentro del gobierno, o como abogados litigantes. A continuación mencionaremos las definiciones que,

---

16.- ROMERO, Ramón Rolando. **Derecho de Huelga**. Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1973, p. 9.

17.- UNSAIN, Alejandro M. **Naturaleza de las Huelgas**. En **La Huelga**. Instituto de Derecho del Trabajo. Vol. I. Santa Fé. Argentina. 1951. p. 282.

sobre huelga, han plasmado en sus obras algunos de nuestros tratadistas.

Comenzaremos con el recordado maestro, Doctor Mario de la Cueva, quien propuso una definición de la huelga en la cual comprendía todos los elementos fundamentales del concepto, así como las finalidades de la institución, y dice: "la huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad". (18)

De esta definición del maestro Mario de la Cueva, se desprende la noble aspiración de una persona que dedicó gran parte de su vida al estudio del Derecho Laboral, dejando la esperanza de una organización económica más justa.

Alberto Trueba Urbina, considera que: "...en general, la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo...". (19)

Néstor de Buen nos dice de esta definición que no menciona, aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores y que da por supuesto lo que no siempre ocurre y

- 
- 18.- DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** Tomo II. Porrúa. México. 1993. p. 588.
- 19.- TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo.** Segunda edición. Porrúa. México. 1972. p. 368.

que, a veces, ni siquiera es una finalidad de la huelga: un mejoramiento económico. (20)

Alfonso López Aparicio señala: "La huelga es la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento, llevada a cabo con el cumplimiento de los requisitos legales, decretada por la coalición mayoritaria de los trabajadores, para exigir y obtener del patrón las prestaciones necesarias para lograr el equilibrio en las relaciones de trabajo". (21)

J. Jesús Castorena: "...la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores". (22)

Para el Doctor Néstor de Buen, este concepto presenta diversas fallas y comenta que en primer lugar la huelga es un acto independiente de la voluntad mayoritaria: ésta se pone de manifiesto después de que la huelga estalla y sólo para su calificación. En segundo término la huelga no tiende sólo a mejorar o defender condiciones de trabajo, sino también a exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en la participación de utilidades o a poner de manifiesto la solidaridad con otro movimiento de huelga. (23)

Esta crítica del maestro De Buen, sería válidamente impecable si hubiera tomado en cuenta que, mientras él publicó la

- 
- 20.- DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Porrúa. México. 1992. p. 877.
- 21.- LOPEZ APARICIO, Alfonso. *Derecho Colectivo de Trabajo, en Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Tomo II. Facultad de Derecho. UNAM. México. 1985. p. 80.
- 22.- CASTORENA, J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. S.P.I. México. 1932. p. 20.
- 23.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 877.

primera edición de su obra en 1976, el maestro Castorena lo hizo en 1931, cuando apenas entraba en vigor la primera Ley Federal del trabajo y cuando nada o casi nada se conocía en el plano doctrinario, en las experiencias y funcionamiento de los tribunales laborales y en los criterios jurisprudenciales.

En realidad, la obra del maestro Castorena cobra más valor en nuestros días como un trabajo de avanzada que mucho ha servido a las generaciones iuslaboralistas a entender una de las figuras más destacada del derecho laboral mexicano.

Para Euquerio Guerrero, "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado (a) por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente". (24)

Carlos Alberto Puig Hernández, acota que esta definición es demasiado amplia y que "rebasa los límites laborales propios de esta institución, pues no menciona el marco de referencia al que deben sujetarse las solicitudes de los obreros". (25)

Este mismo autor la define en los siguientes términos: "La huelga es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa o establecimiento, para defender y mejorar sus condiciones de trabajo o las de otros prestadores de servicio". (26)

---

24.- GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Séptima edición. Porrúa. México. 1975. p. 335.

25.- PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Op. Cit. p. 91.

26.- *Ibidem*. p. 93.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores, nos dice: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes". (27)

Esta definición según Puig Hernández, califica de legal a la suspensión del trabajo, lo cual es innecesario y sólo "incluye la modalidad defensiva de estos movimientos y dejando afuera la idea del mejoramiento progresivo de las condiciones laborales de los prestadores de servicios". (28)

Héctor Santos Azuela, estima: "Es la huelga la abstención colectiva y concertada del trabajo, ya frente al patrón o al Estado, para la autodefensa y promoción del interés profesional". (29)

Santiago Barajas Montes, en una larga pero valiosa definición razona: "La huelga representa una lucha de fuerzas que consiste en el abandono colectivo del trabajo por parte de un grupo de obreros de un oficio, clase o estado o de una categoría de ellos, con el propósito de obtener ventajas económicas, sociales o políticas; puede estimarse en suma como la coacción ejercida sobre un patrón, sobre el público o sobre los poderes del Estado, para obtener mejores condiciones de empleo o la modificación de determinadas condiciones de trabajo". (30)

Para el Dr. Néstor de Buen: "La huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento,

---

27.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1982. p. 305.

28.- PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Op. Cit. p. 92.

29.- SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa. México. p. 206.

30.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. Cit. p. 12.

decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo". (31)

Puig Hernández, censura esta descripción porque dice que si bien es técnicamente correcta, formalmente es incompleta, "pues requiere que se precise lo que se entiende por interés colectivo para conocer el significado total del concepto". (32)

**- Autores extranjeros**

Una antigua definición de la huelga en la doctrina alemana, nos la ofrece A. Kleeberg: "La huelga es una lucha de fuerzas consistente en el abandono colectivo del trabajo por un número relativamente crecido de obreros de un oficio, clase o estado, o de una categoría de ellos, para obtener para los interesados u otras personas, ventajas económicas, sociales o políticas". (33)

Es indudable que en la anterior definición se fundó el maestro Barajas Montes de Oca para formular su definición de huelga, por los sujetos y objetivos que comprenden el ejercicio de la huelga y que los dos autores mencionan.

Dentro de la doctrina alemana, que según el maestro De la Cueva, se encuentran las definiciones de huelga más completas, atendemos además la de Gerhard Boldt: "La huelga es la suspensión colectiva y proyectada de trabajo por un cierto número de trabajadores de una misma profesión o de una misma empresa para lograr un objetivo en caso de conflicto, con la voluntad de

---

31.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 12.

32.- PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Op. Cit. p. 51.

33.- RIOS ESPINOZA, Eleuterio. Op. Cit. p. 51.

volver al trabajo cuando se haya logrado el objetivo o se haya terminado el conflicto". (34)

Ohl define la huelga como una "negación colectiva de carácter provisional de efectuar un trabajo, hecha por un número considerable de trabajadores de una empresa, de una profesión o de un distrito, con el fin de apoyar, impidiendo toda producción, una reivindicación, dirigida a los patronos o al Estado". (35)

Walter Kaskel: "...Es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mayores condiciones de trabajo". El autor anterior y Dersch, dicen: "es la suspensión colectiva del trabajo de una pluralidad de trabajadores con un fin cualquiera". (36)

A. N. Molenaar, jurista holandés: "Huelga es el hecho de un trabajador que no efectúa la labor que le fue asignada, con el fin de apoyar así ciertas reivindicaciones, siendo su intención la de volver al trabajo cuando esas reivindicaciones hayan obtenido satisfacción. A esto, hay que añadir que el término huelga, sólo designa el paro de trabajo cuando es llevado a cabo por varios trabajadores ocupados por un mismo patrón". (37)

El autor belga Paul Horiou, nos da la siguiente definición: "La huelga es la abstención concertada y colectiva de la ejecución del trabajo por un grupo de asalariados, cuyo fin inmediato es entorpecer la marcha de una o varias empresas, en vista de hacer presión sobre los patronos o sobre terceros". (38)

---

34.- Idem.

35.- Idem.

36.- Idem.

37.- Idem.

38.- Ibidem. p. 52.

Los profesores franceses, Gérard Lyon-Caen y Jeanne Rivettes-Tilhet señalan que la huelga "consiste en la cesación colectiva de trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional". (39)

Los profesores de las universidades de París y Poitiers, Jean Rivero y Jean Savatier, nos dan la siguiente definición: "La huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada al cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia". (40)

Paul Durand, propone: "Es toda interrupción del trabajo, de carácter temporal, motivada por reivindicaciones susceptibles de beneficiar al conjunto o a una parte del personal y que encuentra apoyo en un grupo suficientemente representativo de la opinión obrera". (41)

De la doctrina española mencionaremos las siguientes definiciones:

Alejandro Gallart Folch: "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras". (42)

En relación con dicha definición, el Dr. De Buen aclara que esos conceptos los manifestó el maestro argentino de

---

39.- Idem.

40.- DE LA CÚEVA, Mario. Op. Cit. p. 588.

41.- Idem.

42.- RIOS ESPINOZA, Eleuterio. Op. Cit., p. 53.

origen catalán en 1936, en Barcelona, en víspera de la guerra civil española, ciudad "dominada por el anarquismo y en la que las huelgas, esencialmente políticas, eran nota constante".

Eugenio Pérez Botija, expresa: "La huelga es una cesación concertada del trabajo por el personal de una o varias empresas y con un fin político social". (43)

No obstante la novedosa inclusión en el reciente ordenamiento jurídico y su compleja consagración constitucional, en 1978, a casi dos décadas, los tratadistas españoles no le han dedicado a la huelga mayor atención y los autores contemporáneos, en sus tratados o estudios monográficos, los propios Tribunales Constitucionales y/o del Trabajo no han formulado nuevos pronunciamientos esclarecedores sobre dicha figura laboral.

De cualquier modo, podemos apreciar, a este respecto, dos grandes posturas. La reiterada concepción en la doctrina iuslaboralista de una noción tradicional, calificada de estricta a partir de la regulación legal, en la que la huelga se identifica, al decir de Rodríguez Piñero, con "la cesación temporal de la prestación de trabajo de una colectividad de trabajadores decidida por un acto unilateral de la representación profesional de los mismos, con el objeto de obtener una solución favorable de un conflicto colectivo preexistente o probable". (44)

Manuel Alonso Olea y M. Casas Baamonde la definen como la "suspensión colectiva y concertada en la prestación de trabajo por iniciativa de los trabajadores". (45)

---

43.- ROMERO, Ramón Rolando. Op. Cit. pp. 13 y 14.

44.- DIEZ SANCHEZ, Juan José. **El Derecho de Huelga de los Funcionarios Públicos**. Universidad de Alicante. Madrid, España. 1990. p. 48.

45.- Idem.

En otro sentido, claramente conectado a las observaciones anteriores, se enmarca la huelga como una de las manifestaciones, sin duda la de mayor tradición, de la llamada "autotutela colectiva de los trabajadores".

De esta manera, la huelga se define para una amplia corriente doctrinal española, partidaria de una noción extensiva o ajurídica, como un medio de lucha de las fuerzas del trabajo de la clase obrera, más en concreto, al decir de Durán López, "como la principal arma a su alcance para la defensa de sus intereses inmediatos y para la lucha por la modificación de las condiciones sociales que configuran, en el orden estructural, su posición en el proceso productivo". (46)

Entre otras definiciones de autores sudamericanos, tenemos las siguientes:

Mariano R. Tissebaum califica a la huelga como "La suspensión colectiva del trabajo, con carácter temporal, concertada por la organización gremial para secundar la reclamación planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de las gestiones profesionales". (47)

El también profesor argentino Alfredo J. Ruprecht: "Huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, por tiempo indeterminado, pacífica y con abandono de los lugares en que se cumplen las tareas, dispuesta por la organización gremial, para ejercer presión sobre el patrono, con el fin de obtener el reconocimiento de una prestación de carácter profesional o económico". (48)

---

46.- Ibidem. p. 50.

47.- RIOS ESPINOZA, Eleuterio. Op. Cit. p. 53.

48.- RUPRECHT, Alfredo J. *Derecho Colectivo del Trabajo*. UNAM. México. 1967. p. 100.

Ernesto Krotoschin, consigna la siguiente definición: "Huelga es el abandono del trabajo que realizan en común una pluralidad de trabajadores con un fin determinado". (49)

El profesor brasileño Arnoldo Sussekind define la huelga en los siguientes términos: "Entiéndese por huelga, la paralización colectiva y temporaria del trabajo, promovida por empleados (trabajadores) de una o más empresas con el fin de obtener determinadas reivindicaciones concernientes a los intereses profesionales del respectivo grupo o categoría". (50)

Guillermo Cabanellas, conceptúa a la huelga como "la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales". (51)

Podemos resumir este apartado diciendo, que tanto los tratadistas nacionales como extranjeros que hemos mencionado, coinciden en su esencia, aún cuando difieren principalmente en su contenido, por la mayor o menor amplitud que al concepto atribuyen, pero en todas ellas existen elementos esenciales que sus autores le reconocen:

1.- Como un fenómeno de naturaleza colectiva, derivada de una coalición.

---

49.- KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones del Derecho del Trabajo*. Segunda edición. Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1968. p. 676.

50.- RIOS ESPINOZA, Eleuterio. Op. Cit. p. 52.

51.- CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. p. 165.

2.- Como una suspensión, paralización o cesación de las labores por parte de los trabajadores.

3.- Dicha suspensión de trabajo es causada sin el consentimiento del patrón o empresario.

4.- La interrupción del trabajo es de carácter temporal, pues los trabajadores tienen la intención de reanudarlo en cuanto logren sus propósitos.

5.- Con la huelga se persigue una finalidad, un objetivo determinado: en lo económico, en el cumplimiento de las condiciones de trabajo; en lo político, demostrar fuerza y unidad sindicalista no sólo frente al patrón sino también ante el gobierno; en lo social, obtener mayores logros económicos para llevar una vida con menos limitaciones y penurias; en lo profesional, lograr mejores condiciones de trabajo, intervenir en algunas cuestiones internas de la empresa relacionadas con las condiciones en que se presta el trabajo, etc.

## CAPITULO II

### LOS ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO

#### 1). LAS PRIMERAS HUELGAS EN MEXICO

Sería un contrasentido querer encontrar manifestaciones del derecho de huelga en la época colonial, menos aún en la pre-cortesiana. No porque en esos tiempos no existiera descontento en las masas; Cortés después de la conquista sentó las bases para la explotación de los vencidos al dictar sus célebres ordenanzas.

Estas significan el imperio de la "tasa", del monopolio y de muchos "absurdos económicos", incluyendo la ordenanza del gremio para el artesano que no abriera su taller, organizó la encomienda repartiendo a los indios como derecho concedido por merced real a los beneméritos de las Indias, etc. "Completando sabiamente las instrucciones de Carlos V, constituyendo el primer reglamento del trabajo en el nuevo continente". (52)

Es de la encomienda, donde propiamente arranca la historia del trabajo en México, ya que era "el instrumento suministrador de servicios personales", y se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista.

Según Trueba Urbina, dichas formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud, originando enorme malestar social y como hechos evidentes de ese profundo descontento, se originaron actos de defensa común con paralización del trabajo y

---

52.- TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Botas. México. 1950. p. 12.

en algunos casos, demostraciones de fuerza que culminaban en derramamientos de sangre. (53)

Afirma Chávez Orozco que las huelgas más importantes se originaron en nuestro país a partir de 1865: "esta táctica de lucha del proletariado, fué propagándose a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas de tal modo que cuando en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros norteamericanos, el campo estaba ya suficientemente preparado para que las multitudes proletarias se excitaran con el ejemplo que les llegaba de allende el Bravo.

En efecto, fue precisamente entonces (1877), "cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un desarrollo floreciente, y el movimiento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en la jornada de trabajo". (54)

Pero la huelga, como suceso de producción capitalista, estaba sancionada; al igual que en las legislaciones de todos los países, en un principio con pena privativa de la libertad y multa.

El Código Penal Mexicano, promulgado por el Presidente Juárez, que empezó a regir el 1o. de abril de 1872, configuraba en el artículo 925 el delito de huelga al disponer: "se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

---

53.- Ibidem. p. 17.

54.- Ibidem. p. 48.

Como sucedió en todos los países, la norma penal fué ineficaz para combatir el anhelo de redención de las clases explotadas que luchaban contra la desigualdad económica mediante el empleo de la acción conjunta de los obreros para mejorar sus condiciones de vida.

"Como entonces no surgían los líderes obreros, los primeros movimientos huelguísticos fueron dirigidos por periodistas pequeño-burgueses, quienes desde las columnas de sus publicaciones hacían prodigiosos esfuerzos para orientar a los asalariados". (55)

El maestro Trueba Urbina, nos relata dos huelgas habidas en esta época:

"En julio del año 1868 los tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga; por medio de ella se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a doce horas. Otra huelga importante fue la de los mineros de Pachuca; se inició en agosto de 1874 y terminó en enero de 1875 con un convenio en que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores \$0.50 diarios de jornal con deducción de la pólvora, cañuelas y velas...darles un mozo y la octava parte del metal que saquen; pueden venderlo a la compañía en el remate que hay el sábado de cada semana llamado rescate, o venderlo a otra persona". (56)

Estos movimientos huelguísticos, son los precursores del derecho de huelga y los que sirvieron de paradigma a las huelgas realizadas al iniciarse el régimen Porfirista.

El Doctor Mario de la Cueva nos dice que "los años anteriores al triunfo del General Díaz, fueron de extrema

---

55.- Idem.

56.- Idem.

agitación en la República, como también los primeros de su gobierno". (57)

En agosto de 1877, los obreros de la fábrica "La Montañesa", de Tlalpan, piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un reglamento interno de trabajo estableciendo la jornada de ocho horas, la supresión del trabajo nocturno, la del pago con vales o mercancías y de los castigos, fijando un servicio de médico gratuito y medicinas para enfermedades contraídas en el trabajo y reajustando los salarios. A esta demanda la Secretaría de Gobernación, contesta que "no está en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros". Respuesta que origina la huelga de los trabajadores, solucionada mediante algunas concesiones hechas por los patrones. (58)

Diversos periódicos de aquéllos días dan cuenta de huelgas en Sinaloa, Guadalajara, Puebla y la misma Capital de la República.

El testimonio de otra huelga se lo debemos a la pluma del prócer cubano José Martí, quien en su obra: "La Clara Voz de México", se refiere a la huelga de los sombrereros; "en todos conceptos justa" que coloca a este ramo de artesanos en situación angustiosa y difícil, privados como están del sustento diario que con su trabajo llevaban a sus hogares y que con nada pueden ahora reemplazar". (59)

Dicho conflicto se inició en la segunda semana del mes de abril de 1875 y tuvo su origen en la actitud de un patrón español de apellido Borel que tenía su taller en el Portal de

---

57.- DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 256.

58.- VALADES, José C. *El Porfiriismo, Historia de un Régimen. El Nacimiento. (1876-1884)*. UNAM. Tomo I. México. 1987. pp. 123 y 124.

59.- RIOS ESPINOZA, Eleuterio. Op. Cit. p. 23 y 24.

Mercaderes, al intentar reducir a sus operarios las tarifas al uso, éstos se negaron a continuar laborando, iniciándose de inmediato la huelga.

Existe otra versión diferente sobre el origen de dicho movimiento, al señalar al señor Agustín Ramboud como el iniciador de las rebajas en la sombrería "El Castor", a la que luego siguieron las casas de Lebrat, Zolly y Pelotier, llegando a alcanzar a cuarenta talleres.

La huelga concluyó con el triunfo de los trabajadores, en julio del mismo año, obteniendo un pago más justo de tarifas.

El maestro Daniel Cosío Villegas, nos dice que entre los años de 1876-1910, periodo del porfiriato, como él llama al tiempo durante el cual permaneció en la Presidencia de la República el General Porfirio Díaz, se dieron más de doscientos movimientos de huelga; de ellos, sesenta correspondieron a los trabajadores ferrocarrileros, setenta y cinco a los trabajadores de la industria textil y treinta y cinco a los trabajadores de la industria cigarrera, principalmente.

De todas estas huelgas tuvieron importancia nacional, alrededor de veinte, como las que estallaron de 1881 a 1897 en el Ferrocarril Central Nacional de Chihuahua, en el Ferrocarril del Golfo, en las Minas del Cerro del Mercado (Durango) y Real del Monte (Hidalgo), así como las de las empresas textiles: San Antonio Abad (Distrito Federal), San Fernando, Talpan (Distrito Federal), el Mayorazgo (Puebla) y La Colmena (Tlaxtepec, Estado de México). (60)

Enseguida haremos mención de los movimientos de huelga de mayor trascendencia registrados en nuestro país a principios de siglo:

La Huelga de Cananea.- "La situación en el mineral de Cananea, era realmente insoponible; bajos salarios y recargo del trabajo de los obreros, para aumentar las pingües ganancias de la empresa... En la noche del 31 de mayo (1906), en la mina "Oversight", se declaró la huelga en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros".

El movimiento fue en forma pacífica; unánimemente abandonaron la mina los trabajadores porque sus peticiones de aumento de salarios eran constantemente burladas. El gerente de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company", coronel Williams C. Green, estimó serio el movimiento demandando la intervención del Gobernador del Estado de Sonora. En las primeras horas de la mañana del 10. de junio, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar las filas y llevar a cabo una manifestación.

A las diez de la mañana ocurrieron los representantes de los huelguistas: Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibañez, Francisco Méndez, Alvaro L. Diéguez, Juan José Ríos, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Besh, Tiburcio Esquer, Jesús J. Batras, Mariano Mesina e Ignacio Martínez; en las oficinas de la empresa, en la cual se encontraba el apoderado de la negociación, Lic. Pedro D. Robles y las autoridades del lugar, el Presidente Municipal, Dr. Filiberto Barroso, Comisario Pablo Rubio y el Juez Menor Arturo Carrillo a quienes los huelguistas presentaron un memorándum que contenía los siguientes puntos:

1o.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2o.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).

II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co.", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de los extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes".  
(61)

La represalia y la matanza de los trabajadores fue la respuesta de la empresa, cuyo gerente, no conforme con tener el apoyo del Gobernador del Estado, tenía a su servicio fuerzas armadas extranjeras comandadas por el también coronel Thomas Rinming. El epílogo de esta lucha fue la reanudación de las labores en condiciones de sumisión para los obreros y penas de quince años de prisión en los tinajos de San Juan de Ullúa, Veracruz, para los dirigentes del movimiento. (62)

Este movimiento fue la primera chispa que iba a envolver a México en la hoguera de la Revolución.

La Huelga de Río Blanco.- Meses después surgía la segunda chispa; el Centro Industrial de Puebla formuló un reglamento para contrarrestar la actividad sindical y, al finalizar el año de 1906, ordenó un paro general en las factorías de Puebla y Tlaxcala, lanzando a las calles a sus trabajadores con objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que

---

61.- TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Op. Cit. p. 79.

62.- Idem.

produce el desempleo y dominar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical.

Este reglamento era un verdadero insulto a la dignidad humana; los trabajadores agrupados en el Gran Círculo de Obreros Libres, se oponen con toda energía a su aplicación, declarándose en huelga el 4 de diciembre de 1906. Cuando la situación se torna grave, se recurre al arbitraje, designando al Presidente de la República, General Porfirio Díaz, y éste después de hacer creer a los obreros que va a dar satisfacción a sus justas demandas, dicta un laudo arbitral que es contrario a los intereses de los trabajadores; en él, se impide el derecho de asociación, se proscribe la libertad de expresión y se reprime el derecho de huelga.

Al conocer del laudo, la comisión nombrada al efecto informa a sus compañeros que comprenden la burla de que han sido objeto y deciden sostener la huelga el siguiente lunes 7 de enero de 1907, contrariando el artículo primero de dicho laudo, que declaraba expresamente que en esa fecha, se abrieran las fábricas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y Distrito Federal y que todos los obreros entraran a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas, negándose a reanudar labores en dichos centros.

El corolario de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera masacre, que llevó a cabo el General Rosalino Martínez, en cumplimiento de las órdenes presidenciales. Después de estos asesinatos colectivos llevados a cabo por las autoridades, el orden fue reestablecido; días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a las tierras de Quintana Roo y finalmente se reanudaron labores en las fábricas con la sumisión de los obreros

supervivientes, y a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir. (63)

La historia de la huelga, siguiendo a Enrique Alvarez del Castillo, y su correlación con la política, pese a todo no ha concluido y en el curso de este siglo hemos visto como sucesivamente a partir de nuestra Constitución de 1917, va inscribiéndose en las declaraciones fundamentales de los países realmente democráticos y hemos visto también, como la huelga viene a constituir una plena garantía de las libertades sociales del hombre que trabaja. (64)

## 2). **ETAPA PRE-REVOLUCIONARIA**

En el inciso que antecede, vimos gran parte de esta etapa; a continuación precisaremos otros elementos de este período histórico.

Nuestro país al igual que muchos otros, prohibió la coalición y la huelga y solamente las situaciones ya descritas imprimieron características peculiares al desarrollo de este derecho.

Podemos decir, en relación con las coaliciones y las huelgas, que la dictadura porfirista presenta dos momentos históricos: uno de tolerancia durante la plenitud del régimen, y otro de represión, ya en su etapa final.

En el primero, no obstante la prevención del artículo 925 del Código Penal de 1872, se impuso como sanción el confinamiento durante ocho días y el pago de una multa que

63.- Ibidem. pp. 83 y 84.

64.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. **Democracia y Huelga**. Porrúa. México. 1964. p. 21.

oscilaba entre veinticinco y quinientos pesos a todas aquéllas personas que impedían el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral; esto es, para quien materializara la suspensión o el cierre de una negociación de cualquier naturaleza o, quien provocara la alianza con la finalidad de abstenerse de trabajar. (65)

Entre otras, las huelgas de Pachuca, Hidalgo, Cananea, Sonora, Río Blanco, Veracruz y las del Distrito Federal se hicieron al margen de la ley penal antes citada e hicieron posible que dicho artículo 925 cayera en desuso, pero no como una actitud dadivosa del régimen porfirista en favor de los obreros, sino como válvula de escape donde se canalizaban las ansias de mejoramiento de los trabajadores y así mantener inalterable la plenitud de la organización capitalista.

Cabe mencionar que esta disposición legal fue adoptada más tarde por los Estados de Coahuila, Jalisco, México, Nuevo León, Querétaro, Oaxaca y Sonora, los cuales en sus ordenamientos jurídicos respectivos, establecieron delitos similares.

En la segunda etapa, cuando empezó a declinar el régimen porfirista, fueron reprimidas las huelgas asesinando a obreros indefensos como ocurrió con los movimientos huelguísticos de mayor trascendencia de esta etapa antes comentada en este capítulo.

El maestro Daniel Cosío Villegas, considera que la mitad de las huelgas en este período fueron debidas a:

- a).- Disminución del salario,
- b).- El pago del salario por medio de vales o monedas de níquel de escasa aceptación;

c).- Por malos tratos a los trabajadores;

d).- Por despidos injustificados de operarios;

d).- Como consecuencia de la lucha que se sostuvo por obtener el descanso dominical;

f).- Por la implantación de atentatorios sistemas de castigos y multas; y,

g).- Por ataque a la libertad personal. (66)

A nuestro juicio, consideramos que este período constituye la más grave afrenta que se hace a una clase social: los obreros; al mismo tiempo es de enorme importancia esta etapa por la valiente lucha social sostenida por la clase obrera a pesar de los derramamientos de sangre y de las enormes injusticias habidas en su contra.

### 3). LA CONSTITUCION DE 1917

Después de muchos derramamientos de sangre nuestros Constituyentes de Querétaro plasmaron el derecho de huelga en el artículo 123 de la Carta Fundamental en favor de los trabajadores tanto tiempo reprimidos. Posteriormente en cumplimiento del mandato constitucional, primero se consagró en diferentes sentidos en las leyes laborales de los Estados para, posteriormente, con su federalización en una ley única, la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En la historia de la Revolución Mexicana se consideran como antecedentes del artículo 123 de nuestra actual

Constitución Política, que comprende todo un título destinado al trabajo y a la previsión social, cinco documentos. (67)

El "Pacto de La Empacadora", que suscribió Pascual Orozco el 25 de marzo de 1912, en el cual se propuso una serie de medidas en favor de la clase obrera y de los campesinos; como por ejemplo, la suspensión de las tiendas de raya, la reducción de la jornada de trabajo a diez horas por día y el alojamiento de los obreros en viviendas higiénicas.

El artículo segundo de las adiciones al "Plan de Guadalupe", que dió origen al desconocimiento del régimen de Victoriano Huerta, que suscribió Venustiano Carranza, publicadas el 12 de diciembre de 1914 y que disponía que el Primer Jefe expediría y pondría en vigor durante la lucha todas las leyes encaminadas a restablecer la igualdad entre los mexicanos: "...legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias...".

El decreto de Don Venustiano Carranza dictado en el Puerto de Veracruz el 10. de agosto de 1916 contra la suspensión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos, cuando perjudicara directa o indirectamente a la sociedad, penalizando la huelga hasta con la pena de muerte de resultar grave dicha suspensión de las labores o cuando se destruyeran o deterioraran los bienes propiedad de las empresas.

El mensaje y el proyecto de Constitución dados a conocer al Congreso Constituyente reunido en la Ciudad de Querétaro; en el mensaje sólo se reglamentaba el artículo 50. de la Constitución de 1857 en cuanto a la libertad de trabajo y se precisaban los términos que debía contener todo contrato de trabajo.

---

67.- TENA RAMIREZ, Felipe. *Leyes Fundamentales de México (1808-1985)*. Porrúa. 1984. p. 132.

El quinto de los documentos es desde luego el más importante de todos, pues fue el proyecto de la nueva Constitución General de la República y génesis, aunque no se contenía en su texto original, del artículo 123.

El Congreso Constituyente fue convocado por Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, el 10. de septiembre de 1916, e inició sus labores en la mencionada Ciudad de Querétaro el día 21 de noviembre del mismo año.

Quienes redactaron el proyecto de Constitución enviado al Congreso Constituyente, propugnaron por un Código superior al de 1857, pero no se despojaron de la tradición constitucional: el proyecto respetaba la estructura de las constituciones de la época.

La libertad de trabajo fue ratificada por los Constituyentes, más al iniciarse la discusión del artículo quinto, el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la Revolución y ellos, que aspiraban a establecer garantías para una clase social, la trabajadora, conformaron las reformas de la iniciativa para satisfacer sus necesidades formulando normas protectoras.

Se puede decir que el origen del artículo 123 de nuestra Constitución Política se encuentra en el dictamen del artículo quinto, que adicionaba dicho precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno para niños y mujeres, y descanso semanal; en el cuerpo del mismo se expresaban otros principios de idéntica naturaleza, como igual salario para igual trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, todas contenidas en la iniciativa de los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y el Ing. Victorio E. Góngora.

Estas propuestas en realidad no tenían cabida en el capítulo de "garantías individuales", pero el propósito de proteger a una clase social, la trabajadora, llevaron a un grupo de diputados a encontrarles lugar.

En la sesión del 28 de diciembre de 1916, el diputado Alfonso Cravioto pronunció un discurso sobre reformas sociales que beneficiarían a los trabajadores del campo y a los obreros de los talleres, fábricas y minas.

El señor José Natividad Macías, que ya antes había redactado un proyecto de Código Obrero, manifestó que desde que Venustiano Carranza se estableció en el Puerto de Veracruz, lo comisionó junto con Luis Manuel Rojas a preparar los proyectos necesarios en los que se tratase el problema obrero en sus diversas manifestaciones; que en cumplimiento de este encargo formularon el proyecto. Acto seguido dió a conocer el razonamiento más importante de ese proyecto, y en relación con la huelga, expresó lo siguiente:

"Ahora vamos a este caso: han subido el precio del producto que se está fabricando; los salarios, al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; ha subido el producto de una manera considerable, las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas, entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de la huelga con el objeto de obtener éstos y aquí tienen ustedes establecidas, reconocidas las huelgas y verán ustedes, como el ciudadano Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular, y van ustedes a oírlo: esta ley reconoce como derecho social económico la huelga". (68)

Continuando su discurso, José Natividad Macías, expresó: "aquí tienen ustedes cómo los reaccionarios, los que han

tildado tan mal, se han preocupado tan hondamente por la clase más importante y más grande de la sociedad, de la cual dije yo desde los principios de la XXVI Legislatura, que era el eje sobre el cual estaba girando la sociedad. Pues bien; reconoce el derecho de la huelga y dice perfectamente: las huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que en seguida viene a decir cuál ha de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica". (69)

Prosiguió señalando en su discurso: "De manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está amenazando una huelga, no se dejará al trabajador abusar; no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la ley; las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y éstas Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos y entonces queda la huelga perfectamente protegida y legítimamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la ley, con medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos". (70)

A este período de sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, varios autores, entre ellos, Mario de la Cueva, lo consideran el capítulo histórico más importante y significativo del derecho laboral en nuestro país, ya que en él se generaron sus ideas básicas y representa el triunfo de los grandes ideales de la clase trabajadora, orientadas a su reconocimiento en el máximo cuerpo legal de nuestra nación, que daban un nuevo giro en las tesis constitucionales de la época.

---

69.- Ibidem. p.730.

70.- Idem.

Nuestros diputados previsores y visionarios, quisieron que quedase en la Constitución de la República un capítulo de garantías sociales. Con este hecho, se adelantaban a todos los del mundo. Nuestra Carta Fundamental, iba a ser la primera que incluyera garantías sociales.

En la elaboración del proyecto sobre trabajo y previsión social, trabajaron los diputados Pastor Rouaix, Macías, Fernando Lizardi, Cándido Aguilar, Heriberto Jara, Victorio E. Góngora, De los Ríos Ochoa, Cayetano Andrade, Froylán Manjarréz y otros, así como José Inocente Lugo que desempeñaba en ese entonces la Jefatura de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento. El 13 de enero de 1917, se dió a conocer el proyecto del capítulo "Trabajo y Previsión Social", que habría de ser el artículo número 123 de nuestra Constitución.

En la Exposición de Motivos y el texto de los preceptos protectores y reivindicadores de la clase trabajadora, se dice, entre otras cosas: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia". (71)

A su vez, la Comisión expresó en su dictamen: "Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los

términos "Capital y Trabajo", que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso por parte de las autoridades".

Podemos decir que corresponde a nuestros Constituyentes de Querétaro el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de huelga, así como los forjadores de la primera Constitución del mundo que consagra las garantías sociales. (72)

La Constitución fué promulgada el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Para finalizar esta parte del trabajo, a continuación transcribimos el texto original de las fracciones del artículo 123 Constitucional, correspondientes a nuestro estudio, cuando fue promulgada la norma fundamental de nuestro país:

## TITULO VI

### Del trabajo y de la previsión social

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

.....

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenescan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del consejo de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por

igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

**XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el consejo se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

**4). LA LEGISLACION DE LOS ESTADOS DE LA REPUBLICA**

Se puede decir que antes de las labores del Congreso Constituyente de Querétaro, el primer ordenamiento que establece a la huelga como un derecho de los trabajadores, es la Ley del Trabajo decretada por Salvador Alvarado para el Estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1915, la cual en su artículo 120, primer párrafo, disponía:

"La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patronos, dejan tal empleo parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo, o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga, o con el interés de

**ayudar a los empleados de cualquier otro patrón".**  
(73)

Como podemos observar las características de este tipo de huelga consagrada en la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán es muy distinta a la consagrada en nuestra Constitución Política de 1917.

Después de la promulgación de nuestra Norma Suprema y antes que se pensara en la federalización de la materia, los Estados de la República procedieron a elaborar sus respectivas legislaciones en materia de trabajo, de acuerdo con las determinaciones del Constituyente de 1917, en los que incluyeron en mayor o menor extensión de su articulado, todos los aspectos que reguló el artículo 123.

A continuación señalaremos la clasificación que Santiago Barajas Montes de Oca (74), hace en forma general de los textos relativos a la huelga, contenidos en las Leyes del Trabajo de los diferentes Estados de la República, que los clasifica en siete incisos:

a).- Los Estados de Aguascalientes, Coahuila, Colima, Chihuahua, Durango, Guanajuato, México, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Veracruz, expusieron en sus respectivas leyes del trabajo que la huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por el tiempo de su duración, sin terminar ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que emanen de los referidos contratos.

b).- El objeto de la huelga sólo lo señalan las legislaciones de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Guanajuato, Jalisco, México, Michoacán,

73.- Ibidem. p. 114.

74.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. Cit. pp. 36 y 37.

Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas; y establecen estas tres situaciones específicas: obligar al patrón a cumplir con las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo; obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores o apoyar una huelga lícita.

c).- La licitud o ilicitud de la huelga es materia de todas las leyes estatales, con las siguientes variantes: algunas incluyeron la naturaleza de la suspensión, que debía ser pacífica y sin violencia; otras hicieron referencia a la mayoría de trabajadores que podían plantearla, y todas obligaron a los trabajadores a dar aviso por escrito al patrón antes de iniciar cualquier movimiento, con especificación y fundamento de los motivos de la huelga.

La contestación del patrón negando las pretensiones de los trabajadores o cuando no contestaba dentro de un plazo razonable (algunas fijaron ocho días) fue materia en pocas de ellas, pero en lo que también existió unificación fue en el aviso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, acompañándoles una copia del pliego petitorio; agregando varias leyes que este aviso debía darse también a las autoridades municipales, sobre todo cuando se tratara de empresas que dieran servicio al público. De no llenarse estos requisitos, o resultar lesiva a los intereses de la sociedad cualquier suspensión no autorizada, se sancionaba a los trabajadores con pago de multas.

d).- No todas las legislaciones consignaron disposiciones respecto a la forma en que podía terminar una huelga. Sólo la regularon las de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas. En casi todas, la terminación podía tener lugar, bien mediante arreglo privado de las partes por conciliación ante las Juntas o por laudo arbitral que dictase la autoridad del trabajo. Las leyes de Aguascalientes y Jalisco dispusieron, además, que en

tales casos la autoridad debía emplear medios de persuasión antes de calificar una huelga.

e).- Sólo en los Estados de Aguascalientes y Yucatán se facultó a las Juntas para resolver de oficio el mantenimiento de una huelga, si ésta se prolongaba; en el primero de los estados señalados, por más de treinta días; en el segundo por más de veinte días.

f).- En las leyes de Aguascalientes, Campeche, Jalisco y México, se hizo la declaración de que la huelga debía estimarse como un supremo recurso para la defensa de los intereses de los trabajadores y debía recurrirse a ella únicamente cuando la importancia del asunto que le diera origen así lo requiriese y siempre que se hubieren agotado todos los medios amistosos de arreglo para evitarla.

g).- El pago de salarios a los trabajadores por el período que durara la huelga declarada lícita, lo consignaron las legislaciones de los Estados de Chiapas, Jalisco, Nuevo León, Sinaloa y Sonora.

A continuación mencionaremos los diversos conceptos de huelga que adoptaron los Estados de la República, en sus respectivas leyes de trabajo, siguiendo al mismo maestro Santiago Montes de Oca (75), que los agrupó en diversos modelos de definición:

1.- "Se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido con el objeto de establecer la defensa de sus intereses". Esta definición fue adoptada por los Estados de Aguascalientes, Jalisco, Querétaro y San Luis Potosí.

2.- Una variante de la anterior definición es la contenida en las legislaciones de los Estados de Coahuila,

75.- Ibidem. p. 37.

Campeche, Chihuahua, Michoacán, Puebla, Veracruz y Zacatecas, en las que se expresa: "La huelga es el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido".

3.- Las leyes de Chiapas y Nuevo León, definieron la huelga como: "Las acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspende sus labores sin rescindir su contrato para obligar al patrón a acceder a demandas previamente hechas".

4.- La Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca en su artículo 228, estableció: "Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habituales tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patronos".

5.- Tamaulipas, en su Ley del Trabajo, en forma aislada definió en su artículo 194 a la huelga como: "La suspensión del trabajo como consecuencia de una coalición de trabajadores".

6.- En el artículo 148 de la Ley de Zacatecas se definía: "Se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por el cual un grupo de trabajadores suspende la ejecución del servicio convenido".

Cabe mencionar que los Estados de Guanajuato, Nayarit, Sonora, Sinaloa y Yucatán no definieron la huelga en sus leyes respectivas, pero la reconocieron como un derecho de los trabajadores. (Artículos 86, 81, 95, 94 y 118 de las leyes del trabajo de dichas entidades).

Los demás Estados de la República, la reglamentaron pero sin definirla: Colima (artículos 122 al 136); Durango (artículos 78 al 90); Hidalgo (artículos 77 al 93); México

(artículos 143 al 180); Morelos (artículos 63 al 70); San Luis Potosí (artículos 12 y 13) y Tlaxcala (artículos 87 al 91).

Estas definiciones del concepto de huelga contenidas en las diversas legislaciones de los Estados de la República, nos dan los siguientes elementos comunes:

- 1).- El acuerdo concertado de los trabajadores;
- 2).- La suspensión del trabajo convenido; y,
- 3).- La defensa de los intereses de los trabajadores.

Concluimos diciendo que las legislaciones de los Estados de la República constituyeron la base para hacer efectiva la federalización de la legislación laboral y en ese sentido no hubiera diferentes criterios en una cuestión tan importante, como es el trabajo a fin de aplicar e interpretar debidamente la ley, con lo que se avanzó frente a las circunstancias de nuestro país que así lo exigían.

#### 5). EL PROYECTO DE 1925

En julio de 1925 un grupo de diputados, miembros de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, en colaboración con N. Molina Enríquez, Jefe del Departamento del Trabajo y Previsión Social, Eliseo Moreno, Félix C. Rodríguez, Nicolás Jiménez, Héctor Fierro y Aurelio Garza González, representantes de los gremios de hilanderos, ferrocarrileros, empleados de comercio y Liga de Campesinos, sometieron a la consideración de dicha Cámara un "Proyecto de Ley Orgánica que reglamenta el Derecho de Huelgas y Paros consignado en el artículo 123 de la Constitución, en sus fracciones XVII, XVIII y XIX y demás que le son conexas".

En su exposición de motivos, decían: "La huelga es un derecho, no una prerrogativa y, como tal, está sujeta a las limitaciones que las leyes le impongan en beneficio de la sociedad. Es un derecho, porque los trabajadores deben velar por su integridad, siempre que para lograrlo no estorben la realización de la solidaridad social. Debemos, dice Augusto Comte, considerar el acto de la huelga como un derecho social que no debe lesionar otros derechos".

El proyecto, que únicamente se refería a la huelga y a los paros, constaba de 54 artículos y el 2o. definía a la huelga como "La acción colectiva de los trabajadores que suspenden sus labores en defensa de sus intereses"; a su vez el artículo 17o. establecía: "Se entiende por paro la suspensión de labores decretada por un patrón o patronos, ya sea temporal o definitiva".

El artículo 4o. fijaba los objetivos de la huelga, para ser lícita, plasmados en cinco fracciones:

**"Artículo 4o. Las huelgas serán lícitas cuando se declaren con los siguientes fines:**

**I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores y de los patronos;**

**II. Protestar contra un atropello inferido por el patrono o sus dependientes a un trabajador o trabajadores, ya sea aquél de palabra o de hecho, hasta obtener la reparación debida;**

**III. Evitar la violación de los derechos consignados en las leyes del trabajo;**

**IV.- Exigir de los patronos el cumplimiento de los contratos de trabajo y demás compromisos que hayan contraído con los trabajadores, y**

V. Apoyar otras huelgas lícitas que previamente hayan sido declaradas así, por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se presumirá que es lícita una huelga entre tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje no declare lo contrario, a petición de alguna de las partes".

Dicho proyecto no llegó a ser sometido al pleno de la Cámara por lo que nunca fue aprobado, pero la iniciativa llegó a ser impresa por la propia Cámara, la que le dió entrada oficial el 22 de julio de 1925.

#### 6). EL PROYECTO DE CODIGO DEL TRABAJO DE 1929

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X, y 123, en su párrafo introductorio, a fin de facultar al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo y con ello quedara libre el camino para expedir la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

Se sabe que antes del de 1929 hubo un proyecto de Código de Trabajo, preparado en el período presidencial del General Plutarco Elías Calles, por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Dr. José Manuel Puig Casauranc, mismo que fue sometido en una convención obrero-patronal pero tampoco prosperó.

Dicho proyecto de Código Federal de Trabajo, de 1928, en sus artículos 261 y 263 reproducía íntegramente, (salvo el cambio de la palabra "consecuencia" por "resultado" en el segundo precepto, y la inexplicable adición del signo ortográfico de los dos puntos), la redacción de los preceptos relativos de la Ley del Trabajo de Tamaulipas, pues en su orden, señalaban:

**Artículo 261. Se entiende por coalición: el acto concertado de un grupo de individuos, obreros o patronos, para la defensa de sus intereses comunes.**

**"Artículo 263. Huelga es: la suspensión del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".**

Como el Lic. Emilio Portes Gil fue primero Secretario de Gobernación y luego Presidente de la República, se ha establecido que la base de este proyecto fue la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, de donde él era originario.

Con este antecedente, nos ocuparemos del proyecto de 1929, mejor conocido como Proyecto Portes Gil. Fue elaborado por los abogados Delhumeau, Balboa e Iñarritu, y reprodujo el texto constitucional sobre huelga y consignó el arbitraje obligatorio o semi-obligatorio, porque se encomendaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje la facultad de decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes de no someterse al arbitraje, en cuyo caso se daban por terminados los contratos de trabajo; si la negativa era del patrón, se le condenaba al pago de la indemnización correspondiente.

Este proyecto definió en sus artículos 320 y 322, la coalición y la huelga, igual que lo hacía el proyecto de 1928; únicamente se le quitó la adición de los dos puntos ortográficos.

Para finalizar diremos que al proyecto Portés Gil lo combatieron trabajadores y patronos; provocó muchas críticas cuando estuvo a discusión en el Congreso de la Unión, siendo este el motivo para que fuera rechazado.

**7). LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

Mario de la Cueva señala que en 1931 se llevó a cabo una convención obrero-patronal en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, de la que resultaron varias ideas que modificaron el Proyecto Portes Gil y permitieron la elaboración de uno nuevo, cuya redacción se debe principalmente a Eduardo Suárez; este estudio fue aprobado por el Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio y se envió al Congreso de la Unión para su estudio y aprobación. (76)

Con algunas modificaciones, fue aprobado por el Congreso de la Unión y se promulgó el 18 de agosto de 1931, bajo el título de "Ley Federal del Trabajo", se publicó el 28 del mismo mes y año, entrando en vigor el mismo día de su publicación y rigió hasta el 30 de abril de 1970.

En el título Quinto de la Ley, bajo la denominación "De las Coaliciones, de las Huelgas y Paros", se define la coalición y la huelga, los objetos de ésta, la ilicitud de la misma, el procedimiento de calificación, los medios de terminación, y la licitud de los paros patronales estableciendo las siguientes disposiciones:

**"Artículo 258. Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses.**

**Artículo 259. Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.**

**Artículo 260. La huelga deberá tener por objeto:**

I. Conseguir el equilibrio entre los diferentes factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo;

III. Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que esta Ley establece, y;

IV. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Artículo 261. La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni exigir los derechos y las obligaciones que emanan del mismo.

Artículo 262. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales y civiles consiguientes".

Podemos decir, que durante el inicio de la vigencia de la primera Ley Federal del Trabajo en nuestro país, tanto las autoridades del trabajo encargadas de su aplicación, como las judiciales federales al resolver los diferentes juicios de amparo que se promovieron en ese entonces, emitieron diversos conceptos de huelga aplicables a aquellos casos concretos que fueron sometidos a su conocimiento y resolución.

Alberto Trueba Urbina cita en su obra aquel histórico laudo del 30 de julio de 1937, dictado por la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje con motivo de la huelga de la Compañía de Petróleo "El Aguila", en el que consideró:

**"La huelga, es un arma de lucha que a través de un proceso histórico-económico-social, se formó y llegó a consignarse en el derecho político, como un sistema libre de ajustamiento del equilibrio entre los factores de la producción".**

Esta ley distinguió entre huelga lícita e ilícita y fijó sanciones de carácter laboral y de índole penal para el caso que se decretara la ilicitud de una huelga. Entre las sanciones laborales comprendió la declaración de tener por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón y el otorgamiento a éste de la facultad de celebrar nuevos contratos.

Las sanciones penales que estableció fueron dirigidas en contra de quienes impidiesen o estorbasen la actuación de la autoridad de trabajo; de las personas que impidiesen la reanudación de labores o aquellas que no siendo trabajadores de la negociación tomasen parte de una huelga declarada inexistente o ilícita. La declaración de inexistencia de una huelga, fué materia de un procedimiento sumario y de acción directa. (77)

La Ley de 1931 fué reformada por el entonces Presidente de la República, Manuel Avila Camacho, bajo el rubro: "Iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo", el 14 de febrero de 1941, en la que proponía añadir a la definición vigente de la huelga, contenida en el artículo 259 de la Ley, un calificativo más en los siguientes términos:

**"Artículo 259. Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".**

Es decir, se le agregó el calificativo de "legal", a efecto de que no hubiera duda sobre la naturaleza de legalidad que tenía este derecho cuando se ejercía de acuerdo con las formalidades de fondo y forma señaladas en la legislación.

Dicha adición, en los términos referidos se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 10 de abril de 1941, así como el resto de las reformas.

**8). LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

La vigente Ley Federal del Trabajo que sustituyó a la de 1931, tiene como antecedente de su creación dos anteproyectos de ley: el primero de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos, y que se integró por el Lic. Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, la Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva.

Este anteproyecto exigía de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y no llegó a ser enviado al Congreso de la Unión para su discusión y aprobación.

El segundo anteproyecto de Ley fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes, por una nueva Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, formada por las mismas personas que integraron la primera, agregándose el Lic. Alfonso López Aparicio, Profesor de Derecho

del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. (78)

Este anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados, para su estudio y para que vertieran sus opiniones y se contara con una mejor elaboración del proyecto.

La iniciativa correspondiente se envió al Congreso de la Unión por el titular del Poder Ejecutivo Federal, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, el 9 de diciembre de 1968 y su promulgación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Cabe mencionar que la Ley de 1970, definió a la coalición y a la huelga en los términos siguientes:

**"Artículo 388. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.**

**Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".**

Dichos conceptos siguen vigentes a la fecha.

En la Ley de 1931 se denominaba en su Título Quinto: "De las coaliciones, huelgas y paros", en la Ley actual, está situada dentro del capítulo I, "Coaliciones", que a su vez forma parte del Título Séptimo "Relaciones Colectivas de Trabajo"; este traslado nos da una mejor estructura del ordenamiento en vigor, ya que la localización actual del precepto permite su aplicación como un concepto básico de las relaciones colectivas de trabajo y no sólo para efectos de huelga y paro, como podía interpretarse en la Ley abrogada.

---

78.- DAVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Porrúa. México. 1992. pp. 72 y 73.

Dice el maestro Juan B. Climent Beltrán (79), que "la Ley de 1970 perfiló los principios rectores del derecho del trabajo y de interpretación de sus normas, basados en la protección y dignificación de los derechos humanos de los trabajadores como elemento esencial y distintivo de esta rama jurídica, resaltando su finalidad de equilibrio y justicia social en las relaciones entre los factores de la producción".

Y agrega "la tendencia principal de la nueva Ley consistió en su desprendimiento del derecho civil, donde prevalece el principio de la autonomía de la voluntad que caracteriza al contrato, proyectando un nuevo derecho que excluye la concepción del trabajo como mercancía, en virtud de que a la prestación del servicio le es inherente la condición humana de quien lo presta".

Desde hace más de una década que diversas voces, principalmente el sector patronal, se han elevado pidiendo la expedición de una nueva ley laboral, argumentando que las cambiantes realidades económicas, sociales y políticas, las tendencias de la globalización de la economía y los nuevos alcances de la interpretación jurisdiccional, de la doctrina y de la práctica, lo hacen necesario. Y surge la pregunta: ¿Una nueva ley o más reformas? Trataremos en los capítulos subsiguientes dar nuestro punto de vista al respecto.

#### 9). LAS REFORMAS DE 1992

No obstante lo afirmado con anterioridad, y sin dejar de reconocer que el derecho sustantivo laboral se consideraba de los más avanzados del mundo, en la práctica empezaba a resultar

---

79.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Décima edición. Esfinge. México. 1995. p. 6.

inoperante cuando se trataba de hacer efectivas las normas protectoras del trabajo al suscitarse los conflictos laborales, porque, lamentablemente, se seguía aplicando un criterio civilista de igualdad formal entre las partes en lugar de la igualdad real, o desigualdad y desventaja, mediante el equilibrio procesal entre las mismas.

Por ello, fue necesario, a finales de la década de los 70, hacer un alto en el camino y pararse a analizar aquellas disposiciones que impedían una aplicación más expedita de la vigente Ley Federal del Trabajo de 1970.

En estas condiciones, el 18 de diciembre de 1979, el entonces Presidente de la República, Lic. José López Portillo, remitió a la consideración de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión una iniciativa de reformas a dicha Ley para modificar sus Títulos Quinto, Catorce y Dieciséis que implicaba la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que, entre otras materias, fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

El Proyecto elevó el número de artículos de la Ley de 1970 de 891 a 1,010. Ahora sí, al parecer, la igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta.

Los autores del Anteproyecto, trascendió, fueron los Licenciados Pedro Ojeda Paullada, en ese entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social; Jorge Trueba Barrera, brillante abogado laboralista ya fallecido y justo heredero de las ideas de su señor padre don Alberto Trueba Urbina; Guillermo González López, Subsecretario "A" del Trabajo y Pedro Cervantes Campos, Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo.

La Iniciativa ya elevada a Ley, fue promulgada el 30 de diciembre de 1979, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, iniciando su vigencia el 1o. de mayo de ese mismo año, es decir, diez años después de entrar en vigor la Ley reformada.

El maestro De Buen señala que "mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (art. 923), se inscribe entre las notas más criticables. Sin embargo el conjunto no es malo. Y a unos cuantos años de su vigencia...puede decirse que ha sido útil. A pesar de sus errores y no obstante las críticas feroces que de ambos lados de la lucha de clases se han enderezado en su contra". (80)

Para efectos de nuestro trabajo, únicamente nos concretaremos a analizar dichas reformas por lo que hace a la huelga, que descansan fundamentalmente en los artículos 920, 923 y 924, que atañen a su procedimiento y significan importantes modificaciones sobre la legislación anterior.

Veamos lo que dice el primero de los preceptos señalados:

**"Artículo 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:**

**I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el**

día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuélgas:

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado".

La reforma presenta una modalidad substancial en relación con el 452 correlativo de la Ley de 1970, pues en el artículo transcrito se indica que debe expresarse concretamente al día y hora en que se suspenderán las labores, requisito que no contenía el 452, donde simplemente se decía que se anunciaría la suspensión de las labores, y ello es importante porque ahora se da una precisión jurídica para el día y la hora del estallamiento a fin de que no haya incertidumbre de la parte emplazada, de tal manera que si la huelga no estalla el día y hora indicados, deberá declararse inexistente.

De cualquier manera, durante la vigencia no sólo de la Ley de 1970, sino también de la de 1931, tal situación la alegaban los patronos como una excepción y si se acreditaba que la huelga no había estallado el día y hora señalados, las Juntas la calificaban de inexistente.

Tal como lo apunta el Dr. De Buen, el artículo 923 ha sido muy controvertido desde antes de su aprobación porque se refiere a los casos en que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga y cuyos supuestos son los siguientes:

**"Artículo 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente".**

Los críticos del precepto estiman que se trata de una atribución arbitraria a favor del Presidente de la Junta, lo cual es inexacto porque no es personalísima tal facultad, ya que lo es de la Junta debidamente integrada, conforme al artículo 928, fracción I, inciso c), y al Presidente sólo le corresponde cerciorarse de si se han reunido los requisitos mencionados.

Por último, el artículo 453 derogado, establecía la prohibición de ejecutar sentencias o practicar embargos o cualquier diligencia en contra de los bienes de la empresa o establecimiento afectados por la huelga, o del local en que se

encuentren instalados, a partir de la fecha de notificación del emplazamiento, por todo el término del aviso.

Dicha disposición tendía a garantizar los resultados de la huelga frente a una posible insolvencia del patrón, desvirtuando su sentido de protección a los trabajadores, convirtiéndose en un instrumento al servicio del propio patrón, de manera que al obtener prórrogas excesivas en el período de prehuelga, impedían que se hicieran efectivos créditos legítimos en contra del patrón por parte de instituciones de interés social, e incluso laudos favorables a los propios trabajadores de la empresa.

El nuevo artículo 924 viene a impedir esas prácticas abusivas, al exceptuar de esa prohibición los casos en que se trate de créditos a favor de los propios trabajadores, del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y los demás créditos fiscales, antes de estallar la huelga.

Dicho precepto establece textualmente:

"Artículo 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

**III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y**

**IV. Los demás créditos fiscales.**

**Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga".**

Bajo estas circunstancias, el artículo 924, cuya constitucionalidad ya fue convalidada por los Tribunales de Amparo, no sólo no lesiona ni interfiere el derecho de huelga, sino que tiende a protegerlo al evitar que se desnaturalice con prácticas abusivas, que lo desvían de su carácter de derecho de presión de los trabajadores, mediante el ejercicio a su favor.

Su regulación se encontraba en la Ley Federal del Trabajo en el Título Octavo de los artículos 440 al 471. Los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 fueron derogados.

Actualmente se encuentran consignados por su naturaleza procesal, con mejor técnica jurídica, en el Capítulo XX correspondiente al procedimiento de huelga del Título Catorce del nuevo derecho procesal del trabajo en los artículos 920 al 938, inclusive. Las disposiciones generales y los objetivos de la huelga continúan en el Título Octavo.

El Lic. Francisco Breña Garduño, en su Ley Comentada, página 652, estima que resulta un error de técnica y metodología jurídica, el que la ley regule la huelga en dos capítulos diferentes y tan separado. Nosotros consideramos que más diferentes y separados quedarían si aparte de la ley sustantiva

del trabajo hubiere una ley procesal del trabajo, pero algo se ganó con que el procedimiento de huelga quedará en el Título de la propia ley dedicado al derecho procesal del trabajo. Creemos que con algo se empieza.

De cualquier manera las reformas de 1980 fueron positivas en muchísimos aspectos, sobre todo porque se aligeró el procedimiento laboral en todas sus fases y definió con una línea más jurídica el derecho de huelga.

### CAPITULO III

#### NATURALEZA Y EVOLUCION DEL DERECHO DE HUELGA

##### 1). NATURALEZA DE LA HUELGA

Se ha discutido mucho acerca de cuál es la naturaleza de la huelga. Considerada primero como un delito, luego como un acto ilícito, un acto antijurídico, etc., el tema ha merecido la atención de todos los estudiosos de la huelga, o, para ser más precisos, del derecho de huelga.

En nuestro país, el Dr. Néstor de Buen, señala que "tiene cierto prestigio la tesis de que la huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional...el propio legislador así la ha calificado al afirmar, en la "Exposición de Motivos" de la ley de 1970, que, "en el derecho mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas". (81)

Esta tesis, de considerar a la huelga en el marco tradicional de la juridicidad, es defendida, dice Néstor De Buen, por el maestro Mario de la Cueva quien al respecto afirma que "la huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido un acto jurídico".

De Buen afirma que "en el examen de las disposiciones de la Ley se pone de manifiesto, con mayor claridad, el punto de vista anterior. El elemento esencial, objeto posible, se consagra

---

81.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Octava edición. Tomo II. Porrúa. México. 1990. p. 845.

en el art. 450, cuyo primer párrafo dice, precisamente, que "la huelga deberá tener por objeto...". (82)

Y que "el segundo elemento esencial: la voluntad, la ley lo expresa a través del requisito de mayoría establecido en el art. 451-II. El cumplimiento de los requisitos formales, a diferencia de la teoría clásica de los actos jurídicos que le atribuye sólo el valor de presupuesto de validez, se presenta igualmente como elemento esencial en la fracción III del art. 451..." y "la sanción enérgica de la inexistencia, prevista en los artículos 459 y siguientes, refleja con mayor rigor la tesis del acto jurídico". (83)

Así fundamenta el Dr. De Buen la posición del Dr. Mario de la Cueva, lo cual no significa que esté de acuerdo con esta postura, puesto que la critica.

La censura que hace, a la de determinar la naturaleza de la huelga como un acto jurídico, es la de considerar que "en esa virtud la huelga suspende la obligación de trabajar y, eventualmente, la correlativa de pagar el salario, pero ni crea, ni modifica, ni transmite, ni extingue obligaciones o derechos, que son los fines propios de los actos jurídicos tradicionales...". (84)

Hay autores, como Carnelutti, que sostienen que la huelga es un acto antijurídico, otros, que la huelga es un derecho tan respetable como el de la propiedad; algunos más que la huelga se rige por el derecho privado y, por último, existen grupos que sostienen que la huelga no es un derecho, sino que es un hecho.

---

82.- Idem.

83.- Idem.

84.- Idem.

Carnelutti, eleva a la huelga de hecho a la categoría de acto, pero considera a éste como un acto antijurídico y sustenta la afirmación puntualizando: "la investigación, por lo tanto, respecto del carácter jurídico del acto, que se manifiesta por la huelga, arriba a una conclusión negativa. La huelga como la guerra, no es un acto jurídico, sino antijurídico, donde la palabra antijurídica toma una significación más plena y más propia que cuando los penalistas la adoptan para colocar en el cuadro de los actos jurídicos al delito". (85)

Y para aclarar el concepto antijurídico, agrega: "precisamente el adjetivo antijurídico que nos vino de la terminología alemana (*rechts widrig*) tiene dos significados: en un primer sentido indica un acto contrario a la *regula juris* en cuyo caso equivale a ilícito: en un segundo sentido, más amplio, denota no tanto el contraste con una norma jurídica, cuando con el ordenamiento jurídico en sí mismo, es decir la incompatibilidad entre un acto y el derecho". (86)

"En este caso, sigue diciendo el maestro italiano, antijurídico, no es el acto cuando el agente hace algo que no debe hacer, o no hace algo que debe hacer, sino cuando lo que hace no constituye objeto de ninguna norma dentro, en el segundo, fuera del derecho. El acto propiamente ilícito es violación de un deber jurídico; el acto propiamente antijurídico no es violación de un deber ni ejercicio de un poder establecido por el derecho". (87)

Los autores guatemaltecos Alfonso Bauer Paiz y Julio Valladares Castillo dicen: "Ni la Constitución de la República, ni el Código de Trabajo contienen normas que específicamente

85.- CARNELUTTI, Francisco. *Diagnosis de la Huelga en La Huelga. Instituto del Derecho del Trabajo. Vol. I. Santa Fé. Argentina. 1951. p. 52.*

86.- Idem.

87.- Idem.

indiquen la naturaleza jurídica de este derecho. La doctrina es muy contradictoria a ese respecto, aún cuando puede generalizarse la opinión de los autores en el sentido de que se puede hacer una comparación del derecho de huelga a las normas jurídicas de la guerra". (88)

Y continúan: "En efecto, la huelga más que un derecho es un hecho. Es un efecto de la lucha de clases que impone a una de las partes la necesidad de recurrir a medios antijurídicos para hacerse justicia. Podría decirse que en lo colectivo la huelga es la justicia hecha por mano propia, tolerada por la legislación y coonestada por principios liberales de orden democrático". (89)

Aseguran que "La impotencia estatal para resolver los innumerables conflictos creados entre patronos y trabajadores ha impuesto a los parlamentos y gobiernos, el reconocimiento de la huelga como un derecho. Sin embargo, se nota una tendencia cada vez más acentuada a restringir el derecho de huelga e incluso a la supresión. Tal ha sucedido en los regímenes totalitarios...". (90)

El criterio del Dr. Néstor de Buen, y al cual nos sumamos, tiene su fundamento en los comentarios, a este respecto, del laboralista español Manuel Alonso García, quien considera que "por la propia necesidad que tiene el Estado de encauzar las fuerzas sociales a efecto de impedir que alteren en su perjuicio el orden, lo ha llevado a convertir a la huelga en un acto

---

88.- BAVER PAIZ, Alfonso y Julio Valladares Castillo. *La Huelga en el Régimen Jurídico Guatemalteco en La Huelga*. Instituto del Derecho del Trabajo. Vol. III. Santa Fé. Argentina. 1951. p. 12.

89.- Idem.

90.- Idem.

complejo, en tales términos que el hecho social de la huelga exija la observancia de requisitos legales". (91)

Podemos concluir diciendo que la huelga es un derecho colectivo de los trabajadores que por su naturaleza jurídica está sujeto a que se cumpla con determinados requisitos que la ley exige para ser llevado a cabo.

## 2). OBJETIVOS DE LA HUELGA

La Ley Federal del Trabajo establece los objetivos que persigue la huelga, y que a continuación transcribimos:

Artículo 450. "La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de el capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

---

91.- ALONSO GARCIA, Manuel. La Huelga y el Cierre Empresarial. Instituto de Estudios Económicos. Madrid. España. 1979. p. 51.

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis".

Podemos sintetizar dicho artículo diciendo que los objetivos de la huelga son obtener el equilibrio entre los factores de la producción, la celebración, revisión y/o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y del contrato-ley, el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, la solidaridad con otros huelguistas y la revisión de los salarios contractuales.

Brevemente analizaremos en su conjunto las fracciones del artículo antes citado.

Ha surgido, nos dice el Dr. Néstor de Buen, con motivo de esta curiosa decisión del legislador ordinario, al señalar como objetivo de la huelga, el conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, la duda de si la consecución del equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de huelga diferente de los demás señalados en el artículo 450 o sí, como podría ser la explicación más lógica, el desequilibrio deriva de las demás fracciones del artículo 450 y

la repetición de la disposición constitucional no genera una causa. (92)

Viejos criterios que fueron válidos en su tiempo, han quedado rezagados al considerarse que, al margen de la existencia de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato-ley, la original finalidad de la huelga plasmada en la Constitución es la de conseguir ese equilibrio, a fin de armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó una ejecutoria que establece los alcances de la expresión "equilibrio entre los factores de la producción" y que dice:

"HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE. Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista que "la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga, o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La Constitución, al referirse a las huelgas determina que proceden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general, que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El artículo 456 de la Ley de la materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución, y en las fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el título séptimo, capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las modificaciones de las condiciones de trabajo cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen,

lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo".

Es de considerar que el objetivo más importante que puede conseguir el ejercicio del derecho de huelga es la celebración del contrato colectivo de trabajo, ya que éste es el instrumento para crear ese equilibrio, por lo que por ese medio se cumple la causal de huelga más trascendental.

Y lo mismo podemos decir de la fracción III que se refiere a obtener la firma y, en su caso, la revisión del contrato-ley. Este acto tiene una doble naturaleza colectiva, pues la obtención del contrato-ley se logra con diversos patrones y pueden intervenir varios sindicatos.

Cabe mencionar que los trabajadores por sí mismos no pueden celebrar un contrato colectivo de trabajo ni un contrato-ley. Para ello se requiere necesariamente de la existencia de un sindicato, que es el único legitimado para poder llevar a cabo su celebración.

En este caso la presión que él puede ejercer a un solo patrón, puede resultar indiferente a los demás patrones.

En cuanto a la fracción IV, regula como objetivo de la huelga el exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato Ley cuando han sido violados; la característica fundamental es el hecho de que el contrato sea violado por el patrón o los patrones y que dicha violación afecte a todo el universo de los trabajadores.

En este sentido el Dr. Néstor De Buen distingue dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de

naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en su aspecto colectivo. (93)

La fracción V se refiere al cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades; el mismo autor nos dice que esta es una de las causales de huelga más controvertidas e interroga: ¿es razonable que a través de la huelga se intente lograr el cumplimiento de obligaciones legales? y nos contesta: "Nada se opone en realidad, a que así sea, salvo que se tengan en consideración los antecedentes de la huelga, como un medio de lucha para mejorar las condiciones de trabajo". (94)

La fracción VI, establece la huelga por solidaridad a la cual consideramos que no ha tenido relevancia y de hecho ha caído en desuso debido a la división existente entre los sindicatos, misma que, al decir del maestro De Buen ha sido provocada por el Estado, cuestión en la que nosotros no estamos de acuerdo sino que lo que ha pasado es que dicha división ha sido aprovechada por el poder público para desalentar a los trabajadores y sindicatos mexicanos a solidarizarse con otras huelgas, máxime que en este caso no existe el pago de salarios caídos.

Por último, la fracción VII otorga a los trabajadores el derecho a plantear un movimiento de huelga para exigir la revisión anual de los salarios contractuales. Estamos de acuerdo con diversos autores que señalan que esta fracción resultó innecesaria pues habría bastado que en las fracciones II y III así se hubiera establecido, si tomamos en cuenta que la revisión de los contratos colectivos de trabajo y de los Contratos-Ley, de

---

93.- Ibidem. p. 859.

94.- Idem.

acuerdo con el artículo 399 que tienen una vigencia de dos años, debe hacerse al cumplirse este plazo y la revisión salarial, conforme al artículo 399 Bis, debe realizarse cada año al cumplirse el período de vigencia.

### **3). CARACTERÍSTICAS DE LA HUELGA**

Podemos decir, que la abstención al trabajo y el ejercicio voluntario son dos características fundamentales del derecho de huelga. Como lo señala el Dr. Manuel Alonso García, la huelga como fenómeno social para ser considerada como un derecho de la clase trabajadora ha de contener dos elementos: primero, ser un acto libre, porque su declaración debe hacerse voluntariamente y no mediante coacción de un sector o de una directiva sindical; segundo, debe concretarse a un acto de abstención del trabajo. (95)

Pero debemos tener en cuenta lo expresado por el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, en la definición que da de la huelga; se entiende que esta suspensión de trabajo ha de ser temporal, los trabajadores deben tener plena conciencia del hecho de que su intención es reanudar sus labores en cuanto logren los objetivos buscados; con base en lo anterior, la huelga viene a ser una abstención colectiva y concertada del trabajo, cuya principal y fundamental finalidad es de presionar al patrón para el logro o satisfacción de un interés profesional, económico o social.

En nuestro país debe darse aviso al patrón y a la autoridad del trabajo del emplazamiento a huelga, formulándose por escrito las peticiones que haga el sindicato al patrón para

que éste conteste lo que a sus intereses convenga; ésta es otra característica esencial del derecho de huelga.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a los interesados a una audiencia de conciliación, en la que debe procurar averirlos sin prejuzgar de la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. En caso de no existir conciliación, la suspensión del trabajo procederá al final del término fijado por la Ley, quedando a partir de ese momento la facultad de las partes para solicitar la declaratoria de existencia o inexistencia de la huelga.

Cuando se declare la existencia de la huelga sólo podrá darse por terminada por las siguientes circunstancias:

- a.- Si hay acuerdo entre trabajadores y patrones;
- b.- Si el patrón se allana a las peticiones que le hayan sido formuladas y paga los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- c.- Por laudo arbitral, o
- d.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten a su decisión la justificación del movimiento.

#### **4).- CLASIFICACION DE LA HUELGA**

Podemos asegurar que nada hay tan prolifero en los estudios doctrinarios del derecho de huelga como las diversas y múltiples clases en la que la han dividido los autores, siendo notorio que cada uno tiene su propia clasificación.

Trataremos de hacer una síntesis de las numerosas clasificaciones, sin pretender una precisión conceptual, de los

autores de más renombre como el Dr. Mario de la Cueva, Aniceto Alcalá-Zamora y Castillo, Guillermo Cabanellas, Manuel Alonso García, Francisco de Ferrari, Alfred J. Ruprecht, Gerhard Bold, Luigi Mengoni, etc., aclarando que cada uno de ellos ha usado diferentes criterios de clasificación. (96)

a).- Se dice que la gran mayoría son las **huelgas económicas**, que tienen por objeto conseguir el mayor número de prestaciones y ventajas para los trabajadores;

b).- Las **huelgas sociales** son las que persiguen mejorar o darles más valor a los instrumentos de lucha de la clase asalariada en contra de los patronos;

c).- Las **huelgas políticas**, por medio de las cuales se pretende obtener cambios dentro de la estructura del Estado;

d).- La **huelga por solidaridad**, regulada por nuestra Ley Federal del Trabajo en la fracción VI del artículo 450 y que es de las especies más discutidas de suspensión del trabajo y tiene por finalidad sostener las peticiones o planteamientos de trabajadores distintos a los que en ella participan y que, por otra parte, también se encuentran en huelga;

e).- Las **huelgas particulares**, que son aquellas que se circunscriben a un solo establecimiento y son **generales** si afectan a toda una rama industrial, a toda una ciudad o región e incluso a todo un país;

f).- La **huelga escalonada o progresiva**, que es la que tiene por objeto producir en forma gradual la suspensión de labores en diversas ramas de una misma industria o en actividades análogas o conexas;

---

96.- RIOS ESTAVILLO, Juan José. **Macía un Nuevo Derecho de Huelga**. Escuela Libre de Derecho. México. 1990. pp. 49 y 50.

g).- La **huelga relámpago**, cuya eficacia radica en la circunstancia súbita de su realización;

h).- La **huelga de advertencia**, que es la que se efectúa en un tiempo breve como preludeo de una huelga definitiva;

i).- Las **huelgas reivindicatorias**. Dice Alfredo J. Ruprecht, que se llaman a aquellas que "a más de revestir carácter general, formulan un reclamo lícito, observando un procedimiento correcto, tienen una actitud tranquila y van tras de una aspiración común y, en tales condiciones, ese movimiento entraña el ejercicio de una facultad de peticionar a las autoridades;

j).- Se le denomina **huelga nacional** a la estallada por todos los trabajadores de todas las actividades de un país entero;

k).- La **huelga total**, que es la que se dá cuando todos los trabajadores de una empresa, rama industrial o sector económico se declara en huelga;

l).- La **huelga parcial**, que es la que realiza únicamente cierta parte de los trabajadores;

m).- Hablan también los autores de la **huelga internacional**, definiéndola como aquella que estalla en varios países por simpatía de algunos sindicatos o centrales obreras con los sindicatos o centrales de otros países;

n).- La **huelga pacífica**, que es la de simples brazos caídos; dentro de éstas se encuentran las llamadas **huelgas demostrativas** o **simbólicas**, como las realizadas hace ya varios años en las manifestaciones públicas, dentro y fuera de las empresas o las que se llevaron a cabo en protesta por la muerte de los obreros Socco y Vanzetti, en los Estados Unidos de Norteamérica;

o).- Las **huelgas violentas**, son aquellas en la que los trabajadores, independientemente de la paralización de labores, ejecutan actos violentos que van encaminados a intimidar a patrones y autoridades;

p).- La **huelga defensiva**. Esta denominación la usa Paul Houriou, y dice que es la que tiene como finalidad "defender las cláusulas de los contratos de trabajo vigentes, contra la intención de los patrones a modificarlas";

q).- La **huelga organizada**. Nos dice Gerhard Boldt que "existe cuando la decisión u orden de declarar la huelga, organisierter streik, viene de un sindicato y éste asume la dirección de la misma";

r).- La **huelga al contrario**. Se encuentra en la doctrina italiana y es conocida con el nombre de sciopero alla rovescia, y en Francia como grève a rebours. Refiere Luigi Mengoni, que la imaginación fértil ha empleado el término de "huelga" para designar una clase muy nueva de agitación, que presenta características diametralmente opuestas a las de la huelga, como lo hace pensar la expresión "a rebours", al contrario, al revés: los huelguistas si trabajan, pero en forma arbitraria, sin seguir líneas de producción;

s).- La **huelga manifestación**, que es la que se realiza en un plazo breve como una demostración de fuerza obrera;

t).- La **huelga al detalle**, que consiste en un desplazamiento permanente de los trabajadores, sin dejar de trabajar pero paralizando momentáneamente sus labores;

u).- La **huelga ocupación**, que es en la que los trabajadores toman posesión del centro de trabajo, con el ánimo de privar temporalmente al patrón de su dominio;

v).- La **huelga giratoria o intermitente**, que es la suspensión del trabajo que en una empresa es llevada a cabo por

los trabajadores, no de una manera uniforme, sino en distintos departamentos y en diferentes momentos; como se ve, es parecida a la llamada huelga al detalle;

w).- La huelga *perlee*, esta consiste en una disminución sensible de la producción, cualitativa y cuantitativamente. En realidad, se trabaja sin interrupción pero con modalidades distintas de las usuales; y,

x).- Las huelgas de empleados o servidores públicos: en esta intervienen los burócratas o los trabajadores al servicio del Estado o del Gobierno, que es su patrón. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la reglamenta debidamente.

Por último, señalaremos los muy variados métodos en que se agrupan las huelgas atendiendo a su especie: (97)

a).- Según sus objetos o motivos determinantes; económica, política, por solidaridad o simpatía, reivindicatoria, directa, indirecta, social y revolucionaria.

b).- Conforme a su extinción y alcance geográficos: parcial, total, local, regional, general, particular, nacional e internacional.

c).- Atendiendo a su carácter y modalidades de lucha usadas por los trabajadores: pacífica, violenta, ofensiva, defensiva, escalonada, relámpago, manifestación, advertencia, al detalle, ocupación, atentativa, organizada, al contrario, giratoria o intermitente, *perlee* y de brazos caídos o cruzados.

d).- Atendiendo a las actividades de las personas que realicen la huelga: profesional o de obreros sindicalizados, de servidores públicos, de empleados de confianza, de otras personas

que no tienen ninguna de las tres anteriores condiciones: (estudiantes, profesionistas, maestros, etc).

e).- Por el sistema legal; reguladas por la ley, admitidas por la ley, prohibidas por la ley, limitadas por la ley, legalmente inexistente, legal, ilegal, lícita, ilícita, imputable, inimputable.

f).- Por su duración: escalonada, de duración predeterminada, relámpago, advertencia, de tiempo definido, de tiempo indefinido, sorpresa.

Alejándonos del aspecto meramente doctrinario, analizaremos las seis clasificaciones que a través de diversas situaciones nos plantea nuestra Ley Federal del Trabajo.

**Huelga lícita y huelga ilícita.**- La primera definición obra en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional al decir que "las huelgas serán **lícitas** cuando tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; y serán consideradas como **ilícitas** únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".

El artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo señala que si la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

El maestro Juan B. Climent Beltrán hace la aguda observación de que no hay una correspondencia entre el concepto de huelga lícita, **afirmativo**, y el concepto **negativo** de huelga ilícita, puesto que la licitud se basa en que el movimiento de huelga tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, en tanto que la ilicitud no se refiere

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

especificamente a la falta de objeto sino a que se realicen actos violentos contra las personas o las propiedades por la mayoría de los huelguistas, es decir, que se ejerza una violencia física. (98)

Nosotros también compartimos la opinión del maestro Trueba Urbina, en el sentido de que aún declarándose ilícita la huelga, sólo deben ser privados del trabajo y darse por terminada la relación que los unía con el patrón, a aquellos trabajadores a los que se les pruebe que estuvieron involucrados en los actos violentos realizados, porque sería injusto arrastrar a la pérdida del empleo a aquellos otros que se abstuvieron de cometer tales hechos violentos y que simplemente se sumaron -de manera pacífica- a la suspensión de las labores en el legítimo derecho de adherirse al movimiento de huelga. (99)

**Huelga existente y huelga inexistente.**- El primero de los conceptos se refiere a que después de haber cumplido con los requisitos formales, de tener un objetivo de los previstos en la ley y de cumplir con el requisito de mayoría, la huelga debe ser considerada existente, o sea que tiene procedencia formal.

En tanto, si faltan esos requisitos, y esencialmente si no se obtiene la mayoría obrera de los trabajadores de la empresa emplazada, mediante la prueba del recuento, el cual se lleva a cabo una vez estallada la huelga, entonces, a instancia del patrón afectado, y a través de las pruebas correspondientes, la Junta declara la inexistencia legal de la huelga estallada, estableciendo que el patrón no es responsable de la misma y por consiguiente que no corren los salarios caídos, dando un término de 24 horas a los trabajadores para que se reintegren al trabajo, a diferencia de la huelga ilícita, que como ya apuntamos, se dan por terminados los contratos y la relación de trabajo.

98.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. **Elementos de Derecho Procesal del Trabajo.** Esfinge. México. 1989. p. 281.

99.- Ibidem. p. 282.

**Huelga justificada y huelga injustificada.** Una vez declarada la huelga existente, como ya vimos en el inciso c) que antecede, si los trabajadores deciden someter el conflicto a la decisión de la Junta, entonces se tramita el procedimiento de imputabilidad para declarar si la huelga es justificada, o sea si el patrón está en posibilidad de aceptar las peticiones económicas de los trabajadores huelguistas, o si por el contrario, se encuentra imposibilitado para ello.

En el primer caso la huelga será justificada y el patrón resultará responsable del conflicto, y tendrá que cubrir las prestaciones a que sea condenado en el laudo de la Junta, además de pagar los salarios caídos por todo el tiempo de suspensión de las labores; pero si la huelga es declarada injustificada, se declarará que el patrón no es responsable del conflicto y se requerirá también a los trabajadores para que vuelvan al trabajo.

La imputabilidad de la huelga sólo puede ser promovida a instancia de los trabajadores, ya que los patronos no están facultados desde el punto de vista jurídico para hacerlo.

De los seis conceptos antes explicados, huelga lícita e ilícita, existente e inexistente, justificada e injustificada, el único que tiene verdadera efectividad para el ejercicio del derecho de huelga es el de la declaración de existencia legal de la misma, ya que en esa situación el derecho de presión consistente en la suspensión de las labores dura indefinidamente, salvo que, como ya se estableció con anterioridad, se termine por un convenio de las partes o hasta que los trabajadores someten el conflicto al arbitraje o bien, a la decisión de la Junta.

Sobre la duración indefinida de las huelgas, recogemos de las viejas crónicas laboralistas, la existencia de una huelga, al parecer de camisetas "Fajer", cuya fábrica se recuerda estaba por la ahora denominada calzada de Tlalpan y que duró 31 años.

Los juristas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales Saldaña (100), con base en los artículos 444, 445, 446 y 459 establecen que nuestra ley clasifica a la huelga de la siguiente manera:

1. a) Legalmente existente.  
b) Legalmente inexistente.
2. a) Lícita.  
b) Ilícita.
3. a) Justificada o imputable al patrón.  
b) No imputable al patrón.

La diferencia con la clasificación que referimos con anterioridad es de que los maestros Tena y Morales agregan la expresión "legalmente" tanto a la llamada huelga existente como a la inexistente, expresión muy usada en los tribunales del trabajo cuando al hacer la calificación de un movimiento de huelga resuelven llamándola legalmente existente o legalmente inexistente.

#### 5).- EVOLUCION DEL DERECHO DE HUELGA

La evolución del derecho de huelga, desde su inicio hasta la actualidad es muy clara, siguiendo una línea ascendente, hasta su declinación que coincide con la primera mitad del siglo actual. Es válido afirmar que en los últimos años ha descendido el ejercicio de este derecho, no porque los sindicatos hayan renunciado a él, sino más bien porque el Estado arbitra los medios jurídicos para que no se llegue a la declaración de huelga o bien para que desista de ella una vez que han sido agotados todos los recursos puestos al alcance de quienes la plantean.

Podemos finalizar diciendo que en nuestro país el ejercicio del derecho de huelga se encuentra, desde el punto de vista práctico, restringido por todos los cambios estructurales que han tenido lugar y por la participación o intervención del Estado, cada vez más intensa, en el marco de las relaciones obrero-patronales.

## **CAPITULO IV**

### **EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA**

#### **1). GENERALIDADES**

Hemos intentado, conscientes que de manera muy somera, ir estableciendo las principales características del derecho de huelga en nuestro derecho positivo, de tal modo que cuando abordemos los dos siguientes capítulos de nuestro trabajo, resulte más fácil abordar su estudio comparativo con la huelga en Canadá y en los Estados Unidos de Norteamérica y echando a volar nuestra imaginación, especular cuál puede ser su futuro de cara al Tratado de Libre Comercio.

Por ello consideramos necesario incluir un capítulo, el presente, sobre el procedimiento de huelga, tan enraizado ya en el ánimo de los trabajadores y del marco que conforman su existencia y práctica: la clase patronal, las autoridades laborales y la sociedad que, sobre todo en tratándose de servicios públicos, sigue con justificado interés un emplazamiento de huelga, principalmente cuando se trata de grandes empresas nacionales como las de teléfonos, gas, aviación, etc.

La mayoría de los laboristas mexicanos hace tiempo que vienen pugnando por la expedición, paralelo a una ley sustantiva, de un código procesal del trabajo, que de manera autónoma trate todo lo concerniente al procedimiento que ha de seguirse en la materia.

El capítulo que regula el procedimiento respectivo en la Ley Federal del Trabajo, es más bien visto como una "guía general" que como el conjunto de reglas para instrumentar su ejercicio bajo un sistema jurídico autónomo.

El Lic. Barajas Montes de Oca señala que es hora de aceptar, "como lo expone Juan Menéndez Pidal, que el derecho procesal ha sido separado de diferentes clases de derechos materiales que se aplican a distintos tipos de controversia, y que el derecho procesal del trabajo tiene autonomía científica, ya que sus normas, más que surgir de la obra del legislador, han recogido la realidad de la vida traducida en hechos del cuerpo social. Esto evidencia la necesidad de que sea elaborado un código procesal del trabajo...". (101)

Creemos que por simple rigor científico y por una mejor técnica legislativa, sería deseable la coexistencia de los dos códigos del trabajo, el sustantivo y el procesal, que regularan las relaciones obrero-patronales en nuestro país, pero aún cuando hay respetabilísimos autores que afirman que "los principios del derecho procesal no se expresaron...con claridad en las reglas de la Ley de 1931 ni en la de 1970" y que "el nuevo Título Catorce de la ley, a partir de 1980 ha puesto, en cambio, de manifiesto, una nueva política procesal que destaca a los principios..." (102), la verdad es que desde las primeras leyes locales del trabajo y las dos federales antes referidas, se han regulado los conflictos laborales en nuestro país sin mayores distensiones, vacíos y lagunas de consecuencias graves, no dejando de reconocer las importantes ventajas que arrojaron la expedición de las reformas procesales de 1980.

De cualquier manera, podemos afirmar que en nuestra legislación laboral existen plasmadas con toda claridad los principios y reglas procesales para sustanciar los juicios que se desprenden de las disposiciones normativas, principios y reglas que no por dejar de encontrarse inscritas en un código o ley

---

101.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. Cit. pp. 63 y 64.

102.- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**. Cuarta edición. Porrúa. México. 1996. p. 67.

específica, autónoma o independiente de dichas disposiciones normativas, dejan de tener eficacia y nos han servido desde 1931.

## **2). LAS DIVERSAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA**

Como la mayoría de las cuestiones laborales, en lo general, y de la huelga, en lo particular, los especialistas de la materia no se han puesto de acuerdo en la conceptualización y en numeración de las diversas etapas del procedimiento huelguístico.

Para el Dr. Néstor de Buen, por lo que se infiere del índice de su obra Derecho Procesal del Trabajo, son emplazamiento, calificación y terminación de la huelga. (103)

Para Francisco Ross Gámez son cuatro: estado de prehuelga, suspensión de labores, calificación y terminación de la huelga. (104)

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales Saldaña distinguen cuatro etapas del procedimiento de huelga: gestación, prehuelga, suspensión de labores y calificación. (105)

A su vez el Dr. Baltazar Cavazos Flores lo divide en tres etapas: período de gestación, prehuelga y huelga estallada. (106)

---

103.- Idem.

104.- ROSS GAMEZ, Francisco. **Derecho Procesal del Trabajo**. El Autor. México. 1978. p. 472.

105.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Op. Cit. p. 172.

106.- **Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada** por Baltazar Cabazos Flores. **Tematizada**. Trillas. México. 1990. p. 363.

Vamos a tomar una posición ecléctica, estableciendo cinco estadios dentro del procedimiento de huelga: la gestación, el periodo de prehuelga, la suspensión de las labores, la calificación y la terminación de la huelga.

### 3). GESTACION DE LA HUELGA

El problema de la gestación de la huelga se simplifica, si tomáramos como ejemplo un caso normal dentro de los conflictos obrero-patronales, cuando existe un sindicato; si también ya existe celebrado un contrato colectivo de trabajo o un contrato-ley y se trata de solicitar su revisión general, que se hace cada dos años, la revisión de los salarios contractuales que se hace cada año o el cumplimiento de dichos instrumentos en caso de violación por parte del o de los patronos.

La solicitud de revisión, en el primer caso, de acuerdo con el artículo 399 deberá hacerse, por lo menos, 60 días antes si la revisión es bienal y en un plazo de 30 días conforme a lo dispuesto por el 399 Bis, por lo que hace a la revisión anual de los salarios en efectivo por cuota diaria señalados en el tabulador del contrato respectivo. Si se trata de la revisión del contrato-ley, el plazo aumenta a 90 y 60 días, respectivamente, conforme a los numerales 419 y 419 Bis.

La Ley dispone, artículo 400, que si ninguna de las partes, sindicato o patrón, solicita la revisión o no se ejerce el derecho de huelga, la vigencia del contrato colectivo, y en su caso del contrato-ley, se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Por lo regular los sindicatos celebran una o varias asambleas previas al emplazamiento por revisión del contrato, para establecer con sus agremiados las prestaciones y/o aumentos que se van a solicitar y en algunas ocasiones, hasta las

estrategias que van a seguir en el emplazamiento y en la revisión. Otros sindicatos, y podrían ser la mayoría, se concretan a formular el pliego y lo presentan ante la Junta.

El problema del emplazamiento es más complicado cuando en una empresa o frente a un patrón, no existe sindicato y por lo tanto las relaciones laborales no se manejan a través de un contrato colectivo; entonces tienen que coaligarse los trabajadores con el ánimo de emplazar al patrón y obtener de él la firma del contrato.

En ambos casos, cuando ya existe sindicato o los trabajadores se constituyen en una coalición, expresan su deseo mayoritario para hacer uso del derecho de huelga.

En el momento en que la coalición o el sindicato presenta el pliego petitorio ante la autoridad, ésta emplaza a la parte patronal. Los tratadistas, con Mario de la Cueva a la cabeza, definen el emplazamiento como el aviso que dan los trabajadores al patrón haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, suspenderán las labores. Al ser notificado el patrón del emplazamiento con el que se acompaña el aviso de huelga y el pliego petitorio, se inicia la siguiente fase.

#### 4). EL PERIODO DE PREHUELGA

Este periodo, repetimos, se inicia desde el momento en que el patrón recibe el pliego de peticiones y es notificado por la Junta, es decir, es emplazado, hasta el momento mismo del estallamiento o suspensión de labores. El procesalista Francisco Ross Gámez dice que lo anterior abarca el término que señala la parte emplazante y no como suponen algunos procesalistas, el

término que previene la ley de 6 y 10 días en tratándose de empresas privadas y/o servicios públicos, respectivamente. (107)

Los que afirman tal aseveración presuponen que la parte emplazante señala un término igual al de la ley, pero en la práctica hemos visto que solamente en muy contadas ocasiones se circunscriben a dicho término mínimo, independientemente de que al margen del término que señale el sindicato o la coalición para estallar la huelga, las partes, sea porque se ponen de acuerdo o a sugerencia de la autoridad que está conociendo del conflicto, difieren una o más veces la audiencia de ley y/o prorrogan el día y la hora en que se declarará el estado de huelga si no se llega a un arreglo.

Esta etapa es la de mayor trascendencia, por sus efectos y por las repercusiones que se producen tanto en relación de las partes integrantes de las fuerzas productivas, como por lo que hace a terceros extraños;

La notificación surtirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento afectado, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

El patrón, una vez notificado del aviso de huelga, deberá formular su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un término de 48 horas. En la práctica, el patrón contesta el pliego con las manifestaciones que a sus intereses conviene; si bien es cierto que no existe una sanción en la ley para el patrón que es omiso en contestar el pliego, ésta se infiere del hecho de que, estallada la huelga, el patrón queda limitado en los argumentos de su defensa al solicitar la declaración de inexistencia del estado de huelga.

---

107.- ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. p. 472.

También, a partir de la notificación del pliego petitorio con emplazamiento de huelga, conforme al artículo 924, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna ni podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra del patrón, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de los casos de excepción que fija el propio precepto en las cuatro siguientes fracciones:

**"I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;**

**II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;**

**III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y**

**IV. Los demás créditos fiscales.**

**Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga".**

Con ello, se trata de proteger los intereses económicos de los trabajadores y también jurídicos de los huelguistas, a fin de evitar fraudes mediante embargos o diligencias simulados. Ya en el capítulo anterior habíamos transcrito para otros efectos de la tesis dichas fracciones.

También en este período de pre huelga, la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Dicha audiencia podrá diferirse, pero sólo a petición de los trabajadores y según el artículo 926 por una sola vez, aunque como ya lo señalamos, en la práctica se difiere en varias ocasiones para dar margen a un avenimiento siempre y cuando el patrón esté de acuerdo y lo soliciten ambas partes.

Se considera que el espíritu proteccionista de este precepto si no es aplicado correctamente, ya sea por los patrones o los trabajadores, puede provocar en la práctica graves injusticias que pueden atentar contra el patrimonio de terceros extraños. Esta situación provoca que la empresa en estos casos sea intocable ante terceros, provocando con ello la desconfianza de los acreedores, por el actuar indebido del deudor, que vendría siendo el patrón.

En cuanto a estos efectos, como el legislador no ha establecido un período máximo de esta etapa de pre huelga, se pueden ocasionar problemas. Uno de ellos sería el de provocar las famosas huelgas fraudulentas; otro es como lo señalamos el de constituir al patrón como depositario de los bienes por el término del aviso lo que implica limitar y restringir sus derechos con sus propios bienes, asimismo pueden incurrir, en responsabilidad penal por resultar depositario infiel, al incurrir en el delito de abuso de confianza.

De este precepto se desprende que la audiencia de conciliación sea necesaria en esta etapa, tan indispensable que no es posible pasar al siguiente período, sin agotarse esta instancia conciliatoria.

Tan trascendente es esta audiencia de conciliación que el legislador estableció en forma imperativa, que si la parte obrera no acudía a dicha audiencia, no correría el término para

la suspensión de labores (fracción segunda del artículo 927), lo que implica dejar sin efecto el emplazamiento, pues la huelga ya no podrá estallar en la fecha señalada. En el caso de que el patrón no acuda a esta audiencia, el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a esta audiencia conciliatoria. (Fracción tercera del artículo 927-III). La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha estado sosteniendo reiteradamente que el sindicato que no comparece a esta audiencia de conciliación, el expediente se archivará como asunto totalmente concluido.

Uno de los aspectos más interesantes que en forma constante ha sido cuestionado en esta fase, es el relativo a la prórroga del plazo para que estalle el movimiento de huelga. Durante mucho tiempo se debatió la posibilidad que la prórroga del periodo de huelga fuera unilateral y específicamente provocado por la parte emplazante, justificando esta postura argumentando de que es un derecho que se le confiere a la parte obrera y por el cual depende de su voluntad el estallar o no el movimiento y si para la fijación del periodo de prehuelga, no tenía por qué tomarle el parecer ni a la autoridad, ni a la contraparte, con mayor razón para cambiar o ampliar dicho periodo mediante nueva fecha para el estallamiento.

Por el contrario, existe uniformidad, en el sentido que la prórroga, tiene que ser bilateral, esto es, por acuerdo entre trabajadores y patrón, pues como ya hemos visto, los simples efectos del emplazamiento a huelga pueden ocasionar perjuicios al patrón restringiéndole derechos e imponiéndole obligaciones, por lo que si esta petición fuera de manera unilateral a petición de cualesquiera de las partes, se tendría que someter a la voluntad uno del otro. Esta es una razón por la cual debe de existir un periodo máximo de prehuelga.

En prevención de que la huelga llegue a estallar, en esta etapa también se designa al personal de emergencia para evitar que la suspensión perjudique la seguridad y conservación

de los locales, maquinaria y materias primas o en un momento dado impida o retrase la reanudación de los trabajos. Si las partes no se ponen de acuerdo en la designación de dicho personal, lo podrá designar la Junta con audiencia de dichas partes.

La Ley La Ley Federal del Trabajo seña  
procedimiento de huelga en el siguiente precepto:

**"Artículo 928. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:**

**I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:**

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

**II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;**

**III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;**

**IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de la falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por**

los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente, lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia".

#### 5). LA SUSPENSIÓN DE LAS LABORES

Después de concluido el período de pre huelga y que las partes no hayan llegado a un acuerdo, a la hora y día señalados deben de suspenderse las labores, lo que da lugar a lo que llamamos propiamente estado o movimiento de huelga. Este debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Lo consideramos un perogrullo, pero vale la pena el comentario porque hay personas y algunas son hasta profesionales del derecho, que estiman que si un establecimiento se encuentra en estado de huelga y no existe en sus puertas la clásica bandera roji-negra, tal huelga es de hecho o es ilegal; la verdad es que

como un mero simbolismo, recogido de viejas tradiciones de la lucha sindical, al estallar un movimiento de huelga los trabajadores suelen colocar dicha bandera para manifestar que están en huelga.

En realidad la Ley Federal del Trabajo para nada menciona esa vieja práctica de trabajadores y sindicatos de colocar la famosa bandera roji-negra y el que se coloque o no, nada tiene que ver con la procedencia de la misma.

Al iniciarse la suspensión de las labores, todo el personal, de confianza y los trabajadores en general, apoyen o no, estos últimos, el movimiento de huelga, salvo el personal de emergencia designado, deberán abandonar el local de la empresa y/o el establecimiento y entonces, las comisiones de huelguistas, también en base a la tradición, se irán rotando en turnos para permanecer por fuera de la empresa, "cuidando" su huelga.

Es importante resaltar lo que dice el maestro Climent Beltrán sobre la huelga: "...es un acto colectivo, jurídicamente protegido, por lo que una vez estallada en los términos legales, el sindicato emplazante podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que haga saber por los conductos oportunos a las autoridades civiles correspondientes que otorguen las garantías necesarias a los trabajadores para hacer respetar el derecho de huelga, conforme a lo dispuesto en el artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo". (108)

Y dicho precepto está relacionado con lo indicado en el artículo 40., fracción II, que prohíbe el rompimiento de la huelga por terceras personas, ya sean particulares que se opongan a ella porque les cause algún perjuicio; o los llamados "esquiroles" que muchas veces son contratados por los patrones para amedrentar a los trabajadores huelguistas o bien, que una

---

108.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. *Derecho Procesal del Trabajo*. Esfinge. México. 1989. p. 303.

minoría de ellos, contrarios al movimiento pretendan concluirlo o provocar desordenes. Dicha fracción prescribe:

"Artículo 40. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad:

I. ....

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 936. (antes 468)

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar las labores o siga trabajando.

#### 6). CALIFICACION DE LA HUELGA

La forma de suspender las labores es de suma importancia, así como la colocación de los signos externos de la huelga y las guardias que al efecto sean establecidas. Esto aun cuando la ley no establece, es necesario por la posible responsabilidad en que pueda incurrir el sindicato, porque al

cesar la responsabilidad del patrón como depositario, en el periodo de pre-huelga, a partir del momento del estallamiento, esta responsabilidad se invierte para el sindicato, el que prácticamente adquiere la custodia de la fuente de trabajo. Es necesario señalar que en el momento del estallamiento, tanto la parte emplazante, como la parte emplazada se hagan acompañar de un funcionario con fé pública a fin de que certifique el momento preciso de la suspensión de labores, igual deberá darse fe del lugar y área del estallamiento, ya que desde nuestro punto de vista, la huelga no debe ser parcial, tratándose de empresas o establecimientos.

Los efectos inmediatos después de que estalla la huelga, comienza o inicia al término de 72 horas para solicitar la declaración de inexistencia tanto para la parte emplazada como para los terceros interesados.

En este periodo, el movimiento de huelga ya estallado, solamente se puede calificar de existente o inexistente, o también de ilícito, en caso de que se reúnan los requisitos de fondo y de forma, o de lo contrario si le falta alguno de ellos, o bien, si la mayoría de los trabajadores huelguistas realizan actos violentos en contra de las propiedades o de las personas.

La suspensión de labores admite de acuerdo a la Ley excepciones en cuanto al tiempo y al espacio, de acuerdo al artículo 466.

Una vez agotado el periodo de prehuelga, si estalla la huelga, se tendrá a la misma como existente, a menos que se demuestre lo contrario. El artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo concede un término de 72 horas contado a partir del estallamiento, para que se solicite la calificación de la misma, pudiendo hacerlo el patrón, los trabajadores no simpatizantes con la huelga y aún terceros que acrediten legítimo interés para oponerse a la misma, siempre y cuando a criterio de estas partes

no se persigan algunos de los requisitos que se han señalado como de fondo, se haya incumplido cualesquiera de los requisitos de forma o el movimiento no se haya llevado a cabo por la mayoría de los trabajadores.

Estas son las causales de inexistencia que limitativamente establece el artículo 459 y fuera de ellas no puede declararse la inexistencia de una huelga.

El artículo 930 señala el procedimiento a seguir cuando se solicita la calificación de la huelga que, dicho en forma esquemática, consiste en la presentación de un escrito, con copia para los huelguistas, en el que deben señalarse específicamente las causas y fundamentos legales que se tengan para solicitar la inexistencia del movimiento, en la inteligencia, de que con posterioridad a la presentación de dicho escrito, no se podrá alegar ninguna otra causal de inexistencia a las expresadas en el mismo, prohibición que abarca tanto a los requisitos formales como de fondo.

En el caso de que la solicitud de inexistencia la formulen terceros, éstos deben aportar junto con su escrito, las pruebas que acrediten su interés.

La Junta, al recibir la solicitud en cuestión, debe citar en el término de 5 días a una audiencia en que se oirá a las partes y éstas ofrecerán las pruebas que estimen pertinentes; una vez desahogadas, la Junta, dentro de las 24 horas siguientes dictará la resolución que corresponda, declarando que la huelga es legalmente existente o bien, legalmente inexistente, pero sin que tal calificación implique el conocimiento del fondo del conflicto.

Es decir, no resuelve sobre la procedencia o improcedencia de las acciones ejercitadas por la coalición o sindicato emplazante, ni juzga sobre la validez de las

peticiones. La calificación de la huelga únicamente fija la situación legal de la misma.

En caso de que los trabajadores huelguistas hayan realizado actos violentos en contra de las personas o bienes del patrón, la Junta podrá calificar de ilícita a la huelga.

Para que una suspensión de labores sea válidamente decretada, la coalición o el sindicato deberán satisfacer diversos requisitos que han quedado debidamente reconocidos como de forma y de fondo, pero que en cualquier caso, la omisión de alguno de ellos, da derecho al patrón para solicitar de la Junta la declaración de inexistencia, o sea que no existe legalmente el estado de huelga.

El artículo 920 establece los requisitos de forma:

**Artículo 920.** El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La

autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

**III.** El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trata de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado".

La legitimación procesal de quien presenta el pliego de peticiones también es un requisito de forma. El artículo 376 establece que la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos sindicales.

Es oportuno agregar que los sindicatos son coaliciones permanentes para los efectos del procedimiento de huelga. Por otra parte, los estatutos ocupan un lugar preponderante, si en ellos se señala que para emplazar a huelga debe tomarse el acuerdo previo de la asamblea o del comité ejecutivo, dicho acuerdo debe demostrarse.

Los requisitos de fondo se integran con el objeto y la mayoría de los trabajadores. En cuanto al objeto, como requisito de fondo de la huelga, encontramos su fundamento constitucional en la fracción XVIII del artículo 123 y en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra establecen:

**"Fracción XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio**

entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...".

"Artículo 430. La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patronos la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis".

Decíamos que el otro requisito de fondo que exigen nuestras leyes para declarar la existencia legal de un movimiento de huelga es la mayoría de trabajadores que deben apoyar y llevar a cabo un movimiento de huelga.

Nuestra ley no consigna a qué tipo de mayoría se refiere, por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que debe entenderse mayoría absoluta, esto es, la mitad más uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa y que acudan al recuento.

Por lo antes expuesto, si en la práctica de algún recuento los trabajadores empatan a favor y en contra, la huelga se declarará inexistente, por no reunir el requisito de mayoría enunciado.

En cuanto a esto último surge la interrogante ¿todos los trabajadores de una empresa o de un establecimiento pueden votar?

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, nos da la respuesta:

**"Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:**

**I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;**

**II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;**

**III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;**

**IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los**

trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que en tratándose de la declaración de pruebas testimoniales de los empleados de confianza, distingue o hace la diferenciación de altos empleados o funcionarios de la empresa y simples empleados de confianza, para llegar a la estimación que los primeros tienen tacha legal, en tanto que los segundos pueden declarar y su dicho debe ser tomado en cuenta.

Podemos decir que los familiares del patrón sí cuentan para la huelga, siempre y cuando no se encuentren en ninguno de los supuestos que señala el artículo 931 de la ley de la materia, y no contarán aquellos trabajadores que hubiesen renunciado a la empresa antes o después de la presentación del pliego petitorio ante la autoridad correspondiente.

Para finalizar respecto de este requisito de fondo, el artículo 459 establece que la huelga es legalmente inexistente si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II.

**7). TERMINACION DE LA HUELGA**

En páginas anteriores dejamos ya establecido que la huelga termina por alguna de las siguientes causas que señala el artículo 469 de la Ley:

**"I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;**

**II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;**

**III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y**

**IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".**

Cabe agregar que si la Junta califica la huelga de legalmente existente, ésta seguirá surtiendo todos sus efectos legales en forma indefinida, y únicamente podrá ser la coalición que llevó a cabo el movimiento de huelga quien someta el conflicto a la decisión de la Junta, ya que en nuestra legislación no existe el arbitraje obligatorio y, además, no establece término alguno para someter la huelga a la decisión de la Junta.

Si la Junta declara inexistente el movimiento de huelga, éste cesa en sus efectos, pues de conformidad con el artículo 932 le señala a los trabajadores el término de 24 horas para que reanuden sus labores, apercibidos que de no hacerlo terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada, declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y de que queda en libertad de contratar nuevos trabajadores en

sustitución de los huelguistas que no reanuden las labores y, por último, dictará las medidas que juzgue necesarias para que pueda reanudarse el trabajo.

La Ley obliga a los huelguistas a seguir prestando servicios cuando laboren en medios de transporte, hasta que los conduzcan a su destino y a los que atiendan pacientes, hasta en tanto éstos sean conducidos a otro establecimiento; si se niegan a prestar estos servicios, el patrón podrá, conforme al artículo 936, a utilizar a otros trabajadores.

La fracción I que antecede, no entraña mayor problema de interpretación, por lo que pasaremos por alto su análisis; respecto a la causal señalada en la fracción II, que es la de allanamiento del patrón, vale el comentario de que esta forma de terminación no la contenía la ley de 1931 y constituyó una novedad en la de 1970, con la particularidad de que aún siendo total el allanamiento, no puede impedirse que se suspendan las labores, ya que es una de las formas de terminación de la huelga y, lógicamente, para concluirla, es necesario que exista propiamente la suspensión de labores, lo que se corrobora con la parte final de la disposición que dice que el patrón cubrirá los salarios que hubiesen dejado de percibir los huelguistas. O sea, que el allanamiento del patrón deberá ser posterior al estallido de la huelga.

En relación a la fracción III se ha criticado su constitucionalidad, en virtud que la fracción XX del artículo 123 de nuestra Carta Magna en forma clara y precisa señala: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno".

Es de darse cuenta que esta fracción de la Ley Reglamentaria va más allá de la norma constitucional que la reglamenta, al darle jurisdicción a terceros por encima de la

propia Constitución. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido en varias ejecutorias la constitucionalidad de esta fracción, al estimar que los árbitros deben de considerarse como auxiliares de las autoridades de trabajo, con apoyo en la propia Ley de la Materia, que da competencia a su intervención y fuerza legal a sus decisiones, es decir, les otorga jurisdicción, característica fundamental de toda autoridad.

El artículo 937 establece que si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso. La Junta, una vez agotadas las etapas del juicio, dictará laudo, en el cual, si declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores contenidas en el pliego, en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes que hayan dejado de percibir durante el tiempo que hubiese durado la huelga.

En el caso anterior, existe la salvedad de que si el movimiento huelguístico se llevó a cabo por solidaridad con otro sindicato que afronte una huelga, no habrá condena de pago de salarios caídos para los trabajadores huelguistas solidarios.

Cabe señalar, que no obstante que una huelga haya sido declarada legalmente existente por haberse satisfecho los requisitos de forma y fondo que establece la Ley, puede ser declarada en el laudo como no imputable al patrón, en cuyo caso se le absolverá y no queda obligado a satisfacer el pliego petitorio ni a cubrir los salarios dejados de percibir por los trabajadores huelguistas.

## CAPITULO V

### EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE

#### 1). GLOBALIZACION DE LA ECONOMIA

Podemos decir que a lo largo de las últimas décadas se ha venido avanzando en un proceso de integración económica, que está involucrando, con mayor o menor velocidad, a todas las naciones del mundo. En la actualidad la prioridad para casi la totalidad de los Estados es su inserción en el comercio mundial como la única manera de asegurar el crecimiento sano de sus economías. Por esta razón, existe hoy en día la tendencia a defender los intereses nacionales cada vez más en términos de menor intervención estatal en la economía, aun en áreas anteriormente consideradas como estratégicas, mayor cooperación económica y movilidad de flujos de capital y de trabajo.

México no puede ser espectador inerte de la historia, posee una concepción integral de la crisis económica mundial y de la propia, que campeó con mayor profundidad en los años ochentas. No teníamos opción o hacíamos lo que debíamos para reanimar la economía o se perdía la capacidad de hacer; era necesario despetrolizar las exportaciones, multiplicar las manufacturas y diversificar los mercados, al mismo tiempo de asumir la concertación social, la privatización y el adelgazamiento del aparato burocrático. Además, fue preciso convencerse de que el capital nacionalista está desapareciendo, por lo tanto el capital moderno no se involucra en el pago de la deuda externa de un país, pues le es fácil integrarse a regiones económicas, por

encima de fronteras políticas. El capital aparece ahora en redes mundiales que invierten y proporcionan fuentes de trabajo. (109)

En la actualidad, este proceso de globalización de la economía mundial está modificando las instituciones políticas que conforman el Estado nacional, lo cual obliga a replantear el concepto tradicional de soberanía, no olvidando que el concepto de soberanía nace como una característica del Estado nacional, respondiendo a una exigencia política específica: la unificación y concentración del poder en una sola instancia. Esto viene a colación toda vez que el Estado que pretenda entrar a esta globalización se debe replantear estos conceptos.

Por lo anterior, lo que verdaderamente está modificando la naturaleza del Estado nacional y, por lo tanto la forma de concebir a la soberanía, es la nueva dinámica del mercado mundial, la creciente globalización de los procesos productivos y comerciales y la internacionalización de la fuerza de trabajo y de la información. (110)

En el contexto de la globalización económica, la gran mayoría de los Estados buscan recibir los beneficios de la cooperación económica sobre la competitividad de las empresas nacionales, la eficiencia de los mercados y el incremento de la productividad.

Se puede decir que para obtener estos beneficios de carácter microeconómico se deben efectuar ajustes de tipo macroeconómico, que requieren por necesidad la cooperación interestatal en áreas como política fiscal y monetaria, además de la armonización de los sistemas legales.

---

109.- LARIOS DIAZ, Enrique. *Derecho Mexicano del Trabajo en el TLC*. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal. México. 1994. p. 10.

110.- RUBIO, Luis. *El Acuerdo de Libre Comercio México-Estados Unidos*. Diana. México. 1991. p. 22.

Nuestro país inició a mediados de los ochentas un proceso de cambio estructural, con miras a participar en la internacionalización económica; esta decisión llevaba consigo de manera implícita, el reconocimiento de que sólo con la participación en el proceso de globalización, nuestro país lograría superar el enorme riesgo de que los acontecimientos y la dinámica de los mercados internacionales rebasaran a su economía y limitaran sus posibilidades de desarrollo.

Podemos afirmar que México ha avanzado en forma sustancial en este proceso de reestructuración económica que constituye una respuesta a la globalización y a la necesidad de transformar la política económica del gobierno.

Durante los últimos treinta años la tendencia mundial es el de la globalización, esto es, la transformación de un conjunto de economías nacionales interdependientes en una sola economía global con procesos de producción y comercialización distribuidos por todo el mundo, en función de ventajas comparativas y competencia a nivel mundial.

La globalización de los procesos de producción y comercialización se ha visto acompañada de otras tendencias vigentes a medida internacional, entre las que destacan el crecimiento del sector servicios, la importancia creciente de los factores de tecnología avanzada, mano de obra altamente calificada y el decremento en importancia en las composiciones de los costos de producción de los factores de mano de obra no calificada y materias primas.

También el factor crucial de tecnología a nivel internacional, la demanda creciente de personal técnico y administrativo con muy alto grado de capacitación, la creciente importancia de las ventajas comparativas creadas (educación, infraestructura, etc.), en relación a las ventajas naturales (ubicación geográfica y disponibilidad de materias primas) y el surgimiento de la Cuenca del Pacífico como el teatro de

operaciones con el más acelerado crecimiento en lo relativo al comercio internacional.

Consecuentemente nuestro país ha suscrito con los Estados Unidos de América (E.U.A.) y el Canadá, el TLC, para lo cual se tuvieron que salvar los límites del idioma, las barreras legislativas y la diversidad cultural, con la finalidad de establecer reglas generales para desarrollar un mercado de potencialidades macrodimensionales, al pretender la atención de casi 360 millones de consumidores posibles, dentro de una zona geográfica, donde los países firmantes puedan desarrollar plenamente las actividades del comercio internacional y así obtener beneficios recíprocos. Pero ese mercado es sólo una de las caras de la moneda, la otra cara es la dimensión social que conforman las tres naciones, con sus desequilibrios respectivos. (111)

De acuerdo a lo anterior, una vez puesto en marcha el Tratado de Libre Comercio, el Estado mexicano debe de cambiar a un Estado plenamente democrático, que sea el gran promotor de la productividad y de la igualdad de oportunidades que ingrese a la economía mundial con capacidad para generar riqueza para la mayoría de nuestra población que vive en condiciones de extrema pobreza, como el gran reto que deben enfrentar todos los sectores del país.

## **2). ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TLCAN**

Antes de entrar en materia del presente apartado, es conveniente señalar los convenios recientes más importantes que nuestro país ha celebrado con nuestros socios comerciales, Canadá

---

111.- LARIOS DIAZ, Enrique. Op. Cit. p. 11.

y los Estados Unidos, previos al Tratado de Libre Comercio. Iniciaremos con los convenios celebrados con los Estados Unidos:

1.- En 1981 con el establecimiento de la Comisión Conjunta de Comercio, se estructuró un mecanismo para proponer medidas dirigidas a estabilizar y expandir el comercio.

2.- En 1985 se firmó la "Declaración de intenciones de negociar un acuerdo marco de principios y procedimientos respecto del comercio y la inversión entre los gobiernos de México y Estados Unidos" y, "el entendimiento bilateral en materia de subsidios y derechos compensatorios entre dichos países; con esta declaración de intenciones se vislumbraba un "acuerdo marco" que abarcara principios de negociación, aranceles, barreras no arancelarias, inversión extranjera, servicios y protección a la propiedad intelectual.

3.- En 1986 se firmó el "Acuerdo para el entendimiento en materia de comercio e inversión". En este acuerdo Estados Unidos logró que se eliminaran precios oficiales como método de valoración aduanera, obteniendo concesiones arancelarias para sus productos.

4.- Los anteriores acuerdos son antecedentes de la firma del "entendimiento bilateral sobre un marco de principios y procedimientos para consultas en materia de comercio e inversión" (acuerdo marco), en 1987 y refrendado en 1989.

Este acuerdo representó el reconocimiento mexicano del alto grado de relación con respecto al mercado norteamericano, un complemento de los principios y los mecanismos del GATT, un avance para mejorar las estructuras comerciales bilaterales para negociar la eliminación o reducción de barreras, aumentar la seguridad en cuanto al acceso al mercado para los exportadores e inversionistas y establecer un mecanismo para hacer frente a los problemas que pudieran surgir.

Los principales resultados del Acuerdo Marco son: renovación del entendimiento bilateral en materia de subsidios y derechos compensatorios de 1988, entendimiento para la promoción de la inversión y el comercio de 1989 y la revisión del convenio sobre productos siderúrgicos de 1989.

En cuanto a nuestras relaciones de comercio e inversión con Canadá, hasta marzo de 1990 se regían a través del Convenio comercial entre México y Canadá de 1946, del Convenio sobre cooperación industrial y energética de 1980 y del memorándum de entendimiento en materia de comercio de 1984. En marzo de 1991, se firmó el "entendimiento sobre un marco de consultas sobre el comercio y la inversión" (similar al "Acuerdo Marco" con los Estados Unidos).

Estas consultas cubren diversas áreas: textiles, agropecuarias, pesqueras, productos automotores, minerales, silvicultura, coinversiones, transferencias de tecnología, programa de maquiladoras, aranceles y el sistema generalizado de preferencias. (112)

Es necesario subrayar que el TLC no tiene un carácter integrativo, como preveía el Tratado de Roma de 1958, que instituyó la Unión Europea, el cual permitía a los ciudadanos de todos los países signatarios, buscar empleo en cualquiera de los Estados Comunitarios, impulsando así la vocación social de la comunidad. (113)

A continuación señalamos los antecedentes del TLC, que en forma concisa explica Jaime Zabłudovsky. (114)

---

112.- RUBIO, Luis. Op. Cit. p. 85.

113.- LARIOS DIAZ, Enrique. Op. Cit. p. 23.

114.- ARRIOLA, Carlos. Testimonios Sobre el TLC. Diana. México. 1994. pp. 105 a la 109.

a). El 10 de junio de 1990 los presidentes de México y de los Estados Unidos se reunieron en Washington, para conversar sobre las relaciones bilaterales entre los dos países; en esta reunión los dos mandatarios coincidieron en la conveniencia de buscar mecanismos que permitieran amplios flujos de comercio e inversión entre México y Estados Unidos.

Ambos concluyeron que el establecimiento de un tratado de libre comercio, constituiría el mejor vehículo para ampliar los flujos de comercio e inversión y contribuir al crecimiento de las dos economías; en esta entrevista, ambos Presidentes dieron instrucciones a los encargados de su política comercial, por México al Secretario de Comercio y Fomento Industrial, Jaime Serra Puche y por los Estados Unidos a la Embajadora Carla Hills, representante comercial, para que llevaran a cabo las consultas y los trabajos preparatorios para iniciar las negociaciones.

b). Los resultados de esos trabajos y consultas se dieron a conocer el 8 de agosto de 1990 en Washington, en el marco de la VIII Reunión de la Comisión Binacional México-Estados Unidos. Las autoridades comerciales coincidieron en recomendar a sus Presidentes iniciar negociaciones formales para un tratado de libre comercio entre ambos países, de conformidad con sus leyes, prácticas y procedimientos.

c). A partir del anuncio de la decisión de México y Estados Unidos de iniciar el proceso de consultas, se desarrollaron en forma paralela eventos importantes en tres frentes distintos:

I. Organización de los trabajos en México.- El 5 de septiembre de 1990, el presidente de México, nombró jefe de la negociación para el Tratado al Dr. Herminio Blanco y giró instrucciones para integrar dentro de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial la oficina de negociaciones; ese mismo día y de acuerdo con una de las recomendaciones dadas por el Senado de

la República, el Presidente también instaló el Consejo Asesor del TLC, para canalizar la participación de la sociedad.

Asimismo se constituyó la Comisión Intersecretarial del TLC integrada por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Oficina de la Coordinación de la Presidencia y el Banco de México; por su parte el sector privado constituyó la Coordinadora de Organizaciones Empresariales de Comercio Exterior (COECE), dependiendo directamente del Consejo Coordinador Empresarial, para que sirviera de vínculo con el sector público durante todo el proceso de la negociación.

**II. Incorporación de Canadá.**- Un poco después de la recomendación México-Norteamericana del 8 de agosto de 1990, Canadá manifestó su interés por participar en las negociaciones con México y Estados Unidos. Para evaluar la conveniencia y posibles modalidades de negociación, los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá anunciaron el inicio de consultas trilaterales a partir de septiembre de 1990 y durante los cuatro meses siguientes, delegaciones de los tres países se reunieron para analizar las diferentes alternativas posibles de negociación.

Particular atención se puso a las implicaciones que podrían tener sobre la negociación trilateral, la existencia previa de un Acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos y Canadá. El 5 de febrero de 1991, los Presidentes de México, Estados Unidos y el Primer Ministro de Canadá, Carlos Salinas de Gortari, George Bush y Brian Mulroney, respectivamente, anunciaron las conclusiones de esas consultas en un comunicado conjunto. Con éste se dio a conocer la decisión de los tres jefes de Estado de iniciar negociaciones trilaterales conducentes a la firma de un tratado de libre comercio en la zona de América del Norte, lo que crearía la región de libre comercio más grande del

mundo: 360 millones de habitantes y un producto agregado cercano a 6 billones de dólares.

**III. Autorización del procedimiento de la vía expedita en Estados Unidos a partir del anuncio de los tres gobiernos de iniciar negociaciones conducentes a un tratado de libre comercio.**— También se inició el proceso para que el presidente estadounidense solicitara autorización al Congreso de su país para que una vez negociado el Tratado, este pudiera ser aprobado sin enmiendas bajo el procedimiento expedito denominado **Fast Track**, en lugar del normalmente utilizado para la aprobación de acuerdos comerciales que la legislación de los Estados Unidos prevee.

El proceso de la vía expedita se inició el 21 de agosto de 1990, con la solicitud formal a los Estados Unidos del Presidente de México, de su intención de negociar un tratado de libre comercio. Treinta y cuatro días después, el 25 de septiembre del mismo año, el Presidente de los Estados Unidos notificó a los Comités de Medios y Procedimientos y de Finanzas de las Cámaras de Representantes y de Senadores, respectivamente, su intención de negociar un tratado de libre comercio con México.

Esta notificación marcó el inicio de los sesenta días legislativos que señala la ley comercial estadounidense; el 27 de febrero de 1991 se cumplió el plazo sin que ninguno de los Comités mencionados rechazara la solicitud, por lo cual, automáticamente, se autorizó la negociación con México.

d). El proceso formal de negociación se inició el 12 de junio de 1991, un año después del comunicado presidencial conjunto de Washington, que impulsó el proceso del tratado de libre comercio, iniciándose las negociaciones formales en la ciudad de Toronto, Canadá. En este lugar se reunieron el Secretario de Comercio y Fomento Industrial de México, Jaime Serra Puche, el Ministro de Comercio Internacional de Canadá,

Michael Wilson y la Representante Comercial de Estados Unidos, Carla Hills.

En esta reunión ministerial se reiteró el mandato de los tres representantes de procurar una negociación integral que incluyera el comercio de bienes y servicios, los flujos de inversión, la protección de los derechos de propiedad intelectual y un mecanismo para la justa solución de controversias.

Para cubrir esta agenda se crearon 18 grupos asociados a seis áreas de negociación:

- A. Acceso de mercados
- B. Reglas de comercio
- C. Servicios
- D. Inversión
- E. Propiedad intelectual
- F. Solución de controversias

e). Se celebraron reuniones ministeriales, en Toronto, Seattle y Zacatecas los días 12 de junio, 18 y 19 de agosto y 26 y 27 de octubre de 1991, y otras tres reuniones de los jefes de las negociaciones en Washington, Cocoyoc y Ottawa, los días 9 de junio, 6 y 7 de agosto y 9 y 10 de octubre de 1991, respectivamente.

f). En la tercera reunión ministerial realizada en Zacatecas los días 26 y 27 de octubre de 1991, se acordó iniciar la segunda fase de negociación.

Es conveniente señalar que el procedimiento interno de ratificación del TLC entre los tres países son irrelevantes para el derecho internacional. Así el procedimiento de E.U.A. del "Fast Track", la ratificación senatorial en México o la parlamentaria de Canadá, no modifican el estatus jurídico del TLC. Lo anterior quiere decir que la firma por parte de un Jefe

de Estado, de esta clase de instrumentos, se realiza con las atribuciones constitucionales respectivas. (115)

### 3). CELEBRACION, APROBACION Y FIRMA DEL TLCAN

Consideramos que el 12 de agosto de 1992 pasará a la historia como el día en que después de dos años de intensas negociaciones de promover un convenio comercial entre Canadá, Estados Unidos y México, se dieron por concluidas.

Esto fue luego de haberse celebrado más de 200 reuniones generales y 7 ministeriales; ese mismo día el Presidente de México dirigió un mensaje a la nación confirmando la noticia, indicó que se llegó a un acuerdo en principio para el Tratado de Libre Comercio, destacando que el acuerdo despertó interés y atención de otras grandes zonas mundiales como Europa y la Cuenca del Pacífico-Asiático; que se asegura un acceso amplio y permanente de nuestros productos al gran mercado de América del Norte.

Informó además que el Tratado da reglas claras y certidumbre a nuestro intercambio con el norte; que es el más intenso y voluminoso que ya tiene el país; que somos el tercer socio comercial de los Estados Unidos y que ellos son el país con el que más comerciamos; que el Tratado significa más empleo mejor remunerado para los mexicanos, aclarando que el mismo no era la fórmula mágica para resolver todos nuestros problemas.

El Presidente de los Estados Unidos, George Bush, rubricó el TLC el 3 de noviembre de 1992, un mes después de perder las elecciones presidenciales ante el demócrata William Clinton. Después que el Presidente de México y el Primer Ministro de Canadá, Brian Mulroney, firmaron el Tratado, este último

presentó su dimisión como líder del Partido Conservador, no sin antes lograr que el Parlamento canadiense ratificara el acuerdo. El nuevo líder del Partido Laboral, Jean Chrétien, exigió algunas modificaciones al pacto.

En cuanto al Presidente electo de los Estados Unidos, William Clinton, aceptó el Tratado pero impuso como condición la celebración de acuerdos paralelos en asuntos laborales y ecológicos que lo perfeccionaran, ya que, como demócrata, no podía apoyar plenamente lo aceptado por un Presidente republicano.

Posteriormente, en una entrevista del Presidente de México, Carlos Salinas de Gortari con el Presidente electo estadounidense William Clinton, celebrada en Austin, Texas, en enero de 1993, el mandatario mexicano se opuso a que el contenido del Tratado fuera negociado; Clinton aceptó que no se modificara pero se acordaron las negociaciones sobre aspectos ecológicos y laborales, imponiéndose los países tres condiciones:

Primera.- Que no se tocara el texto firmado por los Presidentes de los tres países;

Segunda.- Que no se dictaran leyes protectoras para ninguno de los tres países; y,

Tercera.- Que no se acordara ninguna disposición que pudiera violar la soberanía de los países contratantes.

Después de lo anterior, hubieron que pasar muchas vicisitudes para la celebración, en caso de aprobación, tales como el suceder en junio de 1993, cuando el Juez Federal del Distrito en Washington, Charles R. Ricky, emite una orden que prohíbe al gobierno de Clinton enviar leyes de aprobación del TLC al Congreso por razones de carácter ambiental; en julio del mismo año, Clinton designa al distinguido abogado de Chicago, William Daleg, como encargado y responsable de promover la aprobación del Tratado.

En el mes de agosto de 1993 se llega a un acuerdo sobre las negociaciones paralelas laborales y ecológicas. En septiembre, el líder de la mayoría de la Cámara de Diputados, Richard Gephard, se pronuncia en su contra, lo que agravó la posibilidad de aprobación.

El debate entre el Vicepresidente de los Estados Unidos, Al Gore y el empresario Ross Perot, en el cual el primero derrota al segundo, revitaliza al acuerdo comercial de los tres países. El Presidente Clinton en un último esfuerzo para que fuera aprobado, se reúne con los ex-presidentes estadounidenses George Bush, James Carter y Gerald Ford, con el fin de obtener su apoyo y después de pasar todo tipo de problemas, a sólo dos días del 17 de noviembre de 1993, fecha en que se llevaría a cabo la votación para ratificar el Tratado, las encuestas señalaban un 42% a favor del pacto y otro 42% por ciento en contra. Sin embargo, el Tratado es ratificado en la Cámara de Diputados de los Estados Unidos con 234 votos a favor y 200 en contra. El Senado le da también una votación de 61 contra 38 para su ratificación.

La Cámara de Senadores de México lo aprueba el 22 de septiembre de 1993 por 56 votos a favor y sólo 2 votos en contra. Como mero dato curioso, en Estados Unidos de 258 diputados demócratas, partido del Presidente Clinton, 156 votaron en contra, lo cual significa un rechazo a su política y, paradójicamente, de 175 diputados republicanos, sólo 43 votaron en contra. El único diputado independiente votó en contra.

A pesar de lo sucedido en esas arduas e intensas negociaciones, el TLC entre Canadá, Estados Unidos y México, fue finalmente ratificado por los tres países y entró en vigor el 10 de enero de 1994.

Esta una apretada síntesis histórica del Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México, producto de profundos diálogos e intensas jornadas de trabajo, analizando la

conveniencia de cada país para suscribir el acuerdo más importante y más trascendente, no sólo de América del Norte, sino de todo el Continente Americano.

#### 4). CONTENIDO ESENCIAL DEL TLCAN

En una magnífica obra editada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de nuestra Universidad, "El Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Análisis, Diagnóstico y Propuestas Jurídicas" (116), coordinada por uno de sus investigadores, el Dr. Jorge Witker, se reúnen en sus dos volúmenes un conjunto de trabajos que analizan los diversos aspectos del Tratado. De su parte introductoria tomamos sus principales características:

"El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) es la culminación jurídica de un largo proceso histórico en el sistema multilateral de comercio entre países.

Se trata de establecer una zona de libre comercio, bajo las premisas del artículo XXIV del Acuerdo General de Aranceles y Comercio, entre dos países con similares indicadores económicos (Estados Unidos y Canadá forman parte del Grupo de los Siete, que agrupa a los países más industrializados del mundo) y México, país de perfil de potencia media y ubicado en un lugar de privilegio en América Latina y el mundo en desarrollo.

Pero esta zona de libre comercio presenta características especiales, pues además de dar un paso fundamental de la diplomacia del poder a la diplomacia de reglas,

---

116.- WITKER, Jorge. Introducción de la Obra el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Análisis, Diagnóstico y Propuestas Jurídicas. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Vol. I. México. 1993. pp. 13 a la 16.

adelanta instituciones y consensos que impactarán positivamente las relaciones comerciales de fin de siglo.

Los objetivos de la Zona de Libre Comercio de América del Norte que se pretende alcanzar, a través de tres principios zonales: trato nacional, trato de nación más favorecida y transparencia, son los siguientes:

I. Eliminar obstáculos al comercio y facilitar la circulación de bienes y servicios entre los tres países.

II. Promover condiciones de competencia leal en la zona.

III. Aumentar las oportunidades de inversión zonal.

IV. Proteger y hacer valer los derechos de propiedad intelectual en la zona.

V. Crear procedimientos eficaces para la aplicación y cumplimiento del Tratado, su administración conjunta y la solución de controversias.

VI. Establecer lineamientos para la cooperación trilateral, regional y multilateral que amplíen y mejoren los beneficios del Tratado.

Tres principios y seis objetivos dan sustancia y coherencia a los XXII capítulos de este instrumento que aspira a regular los intercambios de bienes y servicios en el mercado regional más grande del planeta.

Sus capítulos centrales: comercio de bienes, compras gubernamentales, propiedad intelectual, inversiones y servicios, servicios financieros, revisión y solución de controversias especiales y generales, acuerdos ambientales y laborales, excepciones y disposiciones finales.

Dichas materias sustanciales son cruzadas, como dijimos, por los tres principios zonales: trato nacional para bienes y servicios zonales; trato de nación más favorecida para bienes y servicios zonales; y transparencia como práctica preventiva que evita las medidas unilaterales e inconsultas, causa de las controversias mercantiles. Información, publicación, notificación y claros procedimientos administrativos para leyes y actos de efectos equivalentes, son compromisos expresos suscritos por los miembros del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Este marco de reglas consensuadas y negociadas tiene en los capítulos de solución de controversias sus logros jurídicos más significativos. Hemos dicho que ha imperado, al decir de John Jackson, la diplomacia de las normas por sobre la diplomacia del poder.

Esta mutación sustancial que expresa el TLCAN, sin embargo, no surge del vacío. El Acuerdo General de Aranceles y Comercio, con precarios mecanismos de solución de conflictos, descritos en los artículos XXII y XXIII de su carta constitutiva, había preparado el camino para el posterior entendimiento en la resolución de controversias aprobado en la Ronda de Tokio en 1979, antecedentes ambos del actual capítulo XX del TLCAN.

Las premisas de este capítulo clave son las siguientes:

- a) se puede activar sobre cualquier asunto que afecte la interpretación o cumplimiento del Tratado;
- b) procede contra medidas vigentes o en proyecto a implementarse;
- c) cada país tiene derecho a solicitar un panel;
- d) se aplica tanto a bienes como a servicios y propiedad intelectual;

e) es el recurso directo contra una eventual violación de los principios del Tratado;

f) si no hubiese violación, pero si una anulación o menoscabo de los señalados en el Anexo 2004, opera este mecanismo que coloca en una igualdad jurídica básica a los tres países suscriptores del TLCAN.

En cuanto a los sujetos impetrados en todo el sistema de solución de controversias, conviene señalar que el mismo funciona en torno a cuatro hipótesis: a) las controversias por prácticas desleales en las relaciones se dan entre Estados a solicitud de los particulares; b) las controversias entre inversionistas y Estados huéspedes se da entre agentes privados y los Estados; c) el arbitraje entre particulares no cabe duda que sólo implica a agentes privados y, finalmente, d) el mecanismo general que se describe en el importante capítulo XX y que sólo contempla las relaciones entre Estados. No está por demás reiterar que en los acuerdos paralelos complementarios (ambientales y laborales) las relaciones son esencialmente de Estado a Estado.

En cuanto a las reglas de interpretación en materia de solución de controversias conviene señalar que juegan los capítulos XI, XII, XIV; y XX y XXI, según sea la naturaleza del conflicto y el tipo de interés implicado. Es decir, que no todas las controversias encuentran solución en el capítulo general (XX) sino que debemos atender a los capítulos específicos tales como el XI para inversiones y el XIV para servicios financieros.

En materia institucional debe señalarse que nos encontramos ante la Comisión de Libre Comercio, instancia esencialmente política; el Secretariado Zonal integrado por los tres secretariados nacionales y con los comités, subcomités y grupos de trabajo, que en número de veinte giran en torno a toda la geografía del Tratado.

Finalmente, en cuanto al ámbito de aplicación y a la elección del foro, el mencionado capítulo XX describe los momentos no contenciosos inspirados bajo principios de cooperación y conciliación y los contenciosos que dan origen a los paneles arbitrales.

Respecto al foro, el reclamante lo elige, pudiendo ser el GATT o el TLCAN, salvo que la reclamación sea de índole ambiental en cuyo caso sólo el TLCAN es el escenario único al respecto. Es decir, aquí se aplica el principio que la materia sustantiva influye sobre las normas procesales.

En cuanto a los paneles arbitrales conviene reiterar su carácter cuasi permanente y su designación cruzada que garantiza objetividad y eficiencia. Sólo treinta árbitros, diez por cada país, aceptados unánimemente tienen a su cargo resolver los conflictos que coyunturalmente se presenten. Con este esquema se supera la dependencia de los árbitros de las designaciones políticas y se le da a las partes garantías de ecuanimidad y equilibrio, que para las partes más débiles es signo de igualdad y justicia.

En fin, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte es, esencialmente como lo demostramos en los párrafos precedentes, un instrumento jurídico de reglas y contrapesos en procedimientos y sanciones".

Hasta aquí, lo dicho por el Dr. Witker en la introducción de la obra, en su volúmen primero.

En el volúmen II, el Dr. José Manuel Lastra Lastra contribuye con un trabajo denominado "Perspectivas de las Relaciones de Trabajo frente al TLCAN: ¿Hacia una Nueva Cultura Laboral?" en el que señala, entre otras cosas, lo siguiente:

"Al iniciar México las negociaciones internacionales que lo llevarían a formar parte de una estructura económica, establecida previamente entre Canadá y los Estados Unidos de

Norteamérica, significó la adhesión, según opinión del Dr. Jorge Witker, "a una gran zona de libre comercio ya cristalizada, restando así a nuestro país capacidad negociadora", pensamos que en efecto así ocurrió. (117)

La celebración de este acuerdo comercial, continúa manifestando el Dr. Lastra, plantea muchas interrogantes e inquietudes en el terreno de las relaciones de trabajo, en virtud de que su naturaleza y objetivos "no responden a una preocupación social, sino a una preocupación económica". Y reafirma: "Se ha expresado insistentemente, que con la creación de la zona de libre comercio: "se crearán empleos productivos y bien remunerados y, en general, se incrementará el bienestar y el nivel de vida de los mexicanos". (118)

Sigue diciendo el Dr. Lastra: "Al permitir el derecho a la integración, mayor movilidad de los factores de la producción, debe también propiciar -en lo posible- la armonía de lo económico y lo social, lo cual no significa que en un proceso de integración económica, deba requerirse la unificación legislativa en el plano laboral.

Pretender la unificación normativa en el ámbito laboral significaría "crear un obstáculo poco menos que insalvable". (119)

Coincidimos con la opinión del distinguido jurista uruguayo, Américo Plá, cuando apunta las dificultades existentes para tal armonización:

---

117.- LASTRA LASTRA, José Manuel. *Perspectivas de las Relaciones de Trabajo frente al TLCAN: ¿Hacia una nueva cultura laboral? En el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Análisis, Diagnóstico y Propuestas Jurídicas*. Op. Cit. pp. 361 a la 362.

118.- Idem.

119.- Idem.

a) El carácter concreto del derecho del trabajo derivado de la vida real que lleva a la diversificación de normas por ramas de actividad, por zonas geográficas, incluso por empresas.

b) En América Latina, hace más de 180 años se han formado 20 países que han recorrido una evolución política, histórica, legislativa, jurisprudencial, distintas. No es fácil superar todas las variantes, las diferencias, las peculiaridades, que se han ido acumulando a lo largo de un período tan prolongado de tiempo.

c) Existen entre los diversos países, distintos grados de desarrollo económico. Esos diferentes, niveles, se presentan en cada país.

d) Ha existido en este largo lapso, un desconocimiento recíproco. Las dificultades para superar esa ignorancia recíproca no provienen sólo de la falta de interés, sino también de la pobreza de las comunicaciones y de los obstáculos editoriales.

Todo parece indicar que la pretendida armonización laboral, por parte de los empresarios nacionales y extranjeros va encaminada a la "baja" de los derechos laborales para: "eliminar las cargas generadas por la rigidez y el excesivo proteccionismo de la legislación mexicana".

Por su parte, el doctor Ruperto Patiño considera que el contenido social del capítulo económico de la Carta Magna "no se ve por ningún lado en el T.L.C. (...) porque sencillamente no se va a atender".

Tal circunstancia no debe extrañarnos, porque, en este tiempo de acuerdos comerciales, preocupa y predomina el interés económico, quedando al margen los demás aspectos, entre ellos el social.

Los augurios, en cuanto a las posibles reformas a la Ley Federal del Trabajo de nuestro país, han sido muchos, algunos han llevado su osadía hasta el extremo de pronosticar "la desaparición del derecho del trabajo o la privatización de éste". Otros, dejándose llevar por la dramatización llamativa, han planteado preguntas que, en otros tiempos nadie se hubiera atrevido a formular "¿hace falta quemar el Código del Trabajo?, o ¿ha llegado el fin del derecho del trabajo?".

Por el contrario, pensamos que mientras existan trabajadores en el mundo, concluye el Dr. Lastra, éste continuará firme en su afán de proteger y reivindicar los derechos y dignidades de los que trabajan, con la esperanza de encontrar mejores oportunidades de vida y bienestar. Aspiraciones que no serán factibles, si se pierde el sentido de solidaridad y justicia social, para ponderar: "la receta del liberalismo actual, consistente en la activación de los egoísmos". (120)

Es cierto que la integración comercial entre los países de América del Norte con México, tiene un carácter predominantemente económico y no social, motivo por el cual existen inquietudes entre la clase trabajadora y también patronal por los desequilibrios que ello pueda ocasionar, pero nosotros no compartimos ideas tan pesimistas. En otro apartado analizaremos el Acuerdo Paralelo en materia laboral formulado entre los tres países y haremos algunos comentarios sobre la experiencia obtenida por la Comunidad Económica Europea. Tenemos optimismo de que los mexicanos sabremos encontrar las soluciones adecuadas y si no, ¿qué más nos puede pasar?

Por su importancia, transcribimos a continuación el capitulado del Tratado (121), deteniéndonos en su preámbulo que dice:

---

120.- Idem.

121.- **Texto Oficial del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.** Porrúa, México, 1994, pp. 3, 1201 y siguientes.

"Los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos (México), de Canadá y de los Estados Unidos de América (Estados Unidos), decididos a:

**REAFIRMAR** los lazos especiales de amistad y cooperación entre sus naciones;

**CONTRIBUIR** al desarrollo armónico, a la expansión del comercio mundial y a ampliar la cooperación internacional;

**CREAR** un mercado más extenso y seguro para los bienes y los servicios producidos en sus territorios;

**REDUCIR** las distorsiones en el comercio;

**ESTABLECER** reglas claras y de beneficio mutuo para su intercambio comercial;

**ASEGURAR** un marco comercial previsible para la planeación de las actividades productivas y de la inversión;

**DESARROLLAR** sus respectivos derechos y obligaciones derivados del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, así como de otros instrumentos bilaterales y multilaterales de cooperación;

**FORTALECER** la competitividad de sus empresas en los mercados mundiales;

**ALENTAR** la innovación y la creatividad y fomentar el comercio de bienes y servicios que estén protegidos por derechos de propiedad intelectual;

**CREAR** nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios;

**EMPRENDER** todo lo anterior de manera congruente con la protección y la conservación del ambiente;

**PRESERVAR** en su capacidad para salvaguardar el bienestar público;

**PROMOVER** el desarrollo sostenible;

**REFORZAR** la elaboración y la aplicación de leyes y reglamentos en materia ambiental; y

**PROTEGER**, fortalecer y hacer efectivos los derechos fundamentales de sus trabajadores;

**MAN ACORDADO:**

**PRIMERA PARTE: Aspectos generales**

- Capítulo I. Objetivos
- Capítulo II. Definiciones generales

**SEGUNDA PARTE: Comercio de bienes**

- Capítulo III. Trato nacional y acceso de bienes al mercado
- Capítulo IV. Reglas de origen
- Capítulo V. Procedimientos aduaneros
- Capítulo VI. Energía y petroquímica básica
- Capítulo VII. Sector agropecuario y medidas sanitarias y fitosanitarias
- Capítulo VIII. Medidas de emergencia

**TERCERA PARTE: Barreras técnicas al comercio**

- Capítulo IX. Medidas relativas a normalización

**CUARTA PARTE: Compras del sector público**

- Capítulo X. Compras del sector público

**QUINTA PARTE: Inversión, servicios y asuntos relacionados**

- Capítulo XI. Inversión
- Capítulo XII. Comercio transfronterizo de servicios
- Capítulo XIII. Telecomunicaciones
- Capítulo XIV. Servicios financieros
- Capítulo XV. Política en materia de competencia, monopolios y empresas del Estado

- Capítulo XVI. Entrada temporal de personas de negocios

**SEXTA PARTE: Propiedad intelectual**  
Capítulo XVII. Propiedad intelectual

**SEPTIMA PARTE: Disposiciones administrativas  
institucionales**

Capítulo XVIII. Publicación, notificación y administración  
de leyes

Capítulo XIX. Revisión y solución de controversias en  
materia de cuotas antidumping  
y compensatorias

Capítulo XX. Disposiciones institucionales y procedimientos  
para la solución de controversias

**OCTAVA PARTE: Otras disposiciones**  
Capítulo XXI. Excepciones  
Capítulo XXII. Disposiciones finales

Y por último forman parte del mismo el Acuerdo de  
Cooperación Ambiental y Laboral celebrado en 1995; del  
relacionado con la cooperación laboral, hablaremos en el sexto y  
último capítulo, así como los siguientes anexos:

Anexo I. Reservas en relación con medidas existentes y  
compromisos de liberalización  
Anexo II. Reservas en relación con medidas futuras  
Anexo III. Actividades reservadas al Estado  
Anexo IV. Excepción al trato nación más favorecida  
Anexo V. Restricciones cuantitativas  
Anexo VI. Compromisos diversos  
Anexo VII. Reservas, compromisos específicos y otros  
Anexo 401. Nota general interpretativa  
Nuevas fracciones arancelarias para el TLC.

## CAPITULO VI

### EL DERECHO DE NUELGA FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE

#### 1). EL DERECHO COMPARADO

Conviene hacer algunas observaciones acerca de la expresión "Derecho Comparado" y de las otras denominaciones que se han empleado en un sentido equivalente.

"Derecho Comparado" es la expresión consagrada por el uso, especialmente en los países latinos, en los de habla inglesa y también en los países escandinavos y eslavos: Derecho comparado, dret comparat, droit comparé, diritto comparato, direito comparado, comparative law, etc.

Y, sin embargo, los autores contemporáneos coinciden en considerar esta expresión inadecuada y prestándose a confusión, porque puede hacer creer que se refiere a una rama del derecho que trata de una materia determinada como es el sentido de las expresiones derecho civil, derecho penal, derecho comercial, etc. Así, podríamos tener, a manera de ejemplo, "Problemas de Derecho Comercial Comparado", "Derecho Penal Comparado", etc.

Más afortunada es la expresión alemana Rechtsvergleichung, que indica comparación de derechos, y, por lo tanto, da una idea más exacta de lo que en realidad es lo que denominamos Derecho Comparado, que es la comparación de sistemas jurídicos distintos y no un conjunto de reglas aplicables a una materia determinada.

También se emplea la expresión "legislación comparada", pero va cayendo en desuso porque su sentido

restrictivo parece insuficiente, pues el vocablo "derecho" tiene un sentido más amplio que "legislación".

Se ha propuesto la expresión inglesa "Comparative Jurisprudence", que en realidad significa "teoría general comparada del derecho", y que, por lo tanto, indica una concepción histórica-filosófica hoy ya superada. Con frecuencia se utiliza también la expresión "derecho extranjero", que de toda evidencia indica una noción distinta, de Derecho Comparado. Aunque, en este caso, se ha utilizado dicha expresión con finalidades prácticas y para facilitar la actuación de entidades que lo adoptaban.

Hechos los anteriores comentarios, vamos a establecer qué se entiende por Derecho Comparado. Para Felipe de Solá Cañizares, "El Derecho Comparado consiste en la comparación científica de sistemas jurídicos vigentes distintos o de un aspecto de los mismos y de las causas que los han producido y los efectos que han resultado en los medios sociales respectivos". (122)

Sin detenernos a examinar los diversos elementos de esta definición, nos concretaremos a poner de relieve la importancia que su empleo tiene en la actualidad. Son muchos los autores que han escrito, y comprobado, sobre las consecuencias benéficas que arrojan el estudio y la comparación de los derechos extranjeros en relación al de su país.

El jurista argentino Rafael Bielsa, expresa que "El análisis comparativo de sistemas jurídicos es tarea ardua, difícil, que no se limita al simple cotejo de sistemas, sino a la historia, a la tradición jurídica, a los factores económicos y sociales del respectivo país; aún más, interesa también a las modalidades espirituales, a las miras políticas de ese país".

122.- DE SOLA CAÑIZARES, Felipe. Iniciación al Derecho Comparado. Instituto de Derecho Comparado, Barcelona, España. 1954. p. 98.

Así, "el estudio del Derecho Comparado es útil y de evidente valor práctico cuando se trata de los sistemas jurídicos positivos y de los países de historia diferente, evolución política, económica y social también diferentes". (123)

"Cuando se estudia el derecho comparado, sigue diciendo el Dr. Bielsa, es prudente y jurídico no prescindir de la historia, de la mentalidad del pueblo, de su cultura cívica. El derecho comparado se valora especialmente cuando se realiza una revisión de leyes de materia análoga, porque es la oportunidad propicia para confrontar la eficacia, los resultados de la aplicación, las fallas, etc., claro está siempre que también los motivos-presupuestos sean más o menos análogos, porque en esa comparación no se puede prescindir de los factores históricos, económicos, culturales". (124)

El mismo autor argentino, propone dos modos de hacer el estudio de la legislación de los diversos países:

"1).- Conocimiento de los textos; sus analogías y diferencias; número de normas, especialmente relativas a cada institución y a toda ley, código, etc. (estudio cuantitativo) y a las cualidades de ellas (estudio cualitativo).

2).- Análisis de las instituciones, examen de los conceptos, su carácter, o sea intereses que más directa e inmediatamente protegen o reglan su valor individual o social". (125)

El Dr. Guillermo Floris Margadant, en un artículo sobre el Derecho Laboral en Suecia, afirma: "En materias jurídicas de tan reciente desarrollo como es el Derecho Social,

123.- BIELSA, Rafael. *Metodología Jurídica*. Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1960. pp. 53 y 54.

124.- *Ibidem*. p. 54.

125.- *Idem*.

el estudio legislativo comparativo tiene, desde luego, un especial interés. En la terra incógnita de los nuevos problemas, cada país busca su propio camino, y los hallazgos, aciertos y fracasos de cada uno deben interesar a todos los demás. Quiero acentuar de manera especial las dos siguientes ventajas que nos ofrece la comparación de los derechos nacionales:

a) Nos enseña soluciones y experiencias que pueden inspirarnos para reformas del propio régimen legal, y pueden ayudarnos a evitar costosos fracasos;

b) Nos da valiosas indicaciones sobre el ambiente sociológico de otros países; ayudándonos así a conocer mejor, por contraposición, la propia idiosincracia nacional". (126)

No podemos sustraernos de la necesidad de transcribir los autorizados conceptos del Dr. Ernesto Krotoschin, titular de la cátedra de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional del Litoral:

"La atracción...que necesariamente han de ofrecer los estudios comparativos en nuestra materia varían, claro está, precisamente, según los fines con que se hacen tales estudios.

Es sabido que puede hacerse derecho comparado con los fines más diversos. Con todo, creo, aunque éste sea un punto de vista subjetivo, que en la actualidad podrían verse concentrados el valor y el significado del estudio comparativo en estos tres aspectos principales: primero, como es sabido el estudio o método comparativo de derecho es el medio para conocer y comprender a otros pueblos.

Esto vale tanto para todo lo que tiende a establecer líneas generales de evolución en cuanto parecen ser comunes, como

---

126.- FLORIS MARGADANT, Guillermo. *El Derecho Social en Suecia en Revista Mexicana del Trabajo*. No. 7-8. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1955. p. 39.

las diferencias que a veces son notables. Vale para el fomento de lo que se tiene en común, pero también para la comprensión y el respeto de lo diferente. Pone en guardia contra ciertas evoluciones que parecen peligrosas desde el punto de vista fundamental en cuestiones de derecho, o desde cierta ideología básica que a su vez se considera esencial de la cultura de un país o grupo de países, o de cierta época.

En materia de derecho del trabajo quizá sea hoy la información, el conocimiento de derechos extranjeros -que también forman parte del derecho comparado en un sentido amplio-, el estudio de las condiciones de creación y aplicación de estos derechos vigentes, en un plano horizontal, por así decirlo, más necesario que los estudios de historia del derecho o de todo lo que profundice verticalmente. Esto no implica menosprecio, ni mucho menos, de los estudios históricos, etnográficos, etc., sino que quiere expresar solamente que el derecho del trabajo moderno está basado sobre condiciones sociológicas, económicas y políticas tan particulares como muy probablemente no han existido así en épocas anteriores. El derecho comparado sirve para hacer el balance de la realidad jurídica en el mundo en que vivimos.

Un segundo fin del estudio comparativo ha de consistir en la armonización de los principios y conceptos generales del derecho del Trabajo en cuanto ella sea posible y deseable. No se trata de unificación a toda costa, que en la mayoría de los casos ni es posible ni deseable. Pero teniendo en cuenta y conservando las particularidades que en cuanto tales tengan su razón de ser, mediante el estudio comparativo se llega a juzgar y a valorar los diversos sistemas, técnicas, etc., y a extraer de ellos lo que reconociéndole un nivel más elevado, desde cualquier punto de vista, sea compatible con aquella particularidad.

Si bien no se unifica, en el sentido literal de la palabra, se armonizan ciertos principios en el plano más alto. Hacia este fin tiende principalmente la obra de la Organización

Internacional del Trabajo, mediante su trabajo sistemático de los convenios y las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, así como la labor de ciertos organismos de las Naciones Unidas, algunas Conferencias Internacionales, etc.

Y como tercer fin, apunta el Dr. Krotoschin, ya aludido y que quizá sea el más importante, puede mencionarse la influencia que los estudios comparativos en materia de derecho del Trabajo están destinados a ejercer sobre la filosofía y la teoría general del derecho. El derecho del Trabajo es una experiencia viva de las múltiples transformaciones que se llevan a cabo en nuestra época... Por otra parte, es sabido bien que, según algunos autores por lo menos, la noción misma de derecho ha entrado en cierta fase de "crisis", o de vacilación, gracias a factores que parecen desfigurarla, factores especialmente potentes en nuestro dominio.

Es necesario por lo tanto, descubrir y estudiar estos factores que determinan la evolución jurídica. Se trata de factores de organización social que muchas veces quedan al margen del derecho del Trabajo propiamente dicho, y de todo derecho en general. Esto obliga al jurista a situar más claramente al derecho en el conjunto de los fenómenos sociales, y a comprender mejor su visión y sus límites". (127)

En una obra recientemente publicada, de labor colectiva del llamado "Grupo de los Nueve", constituido por Ackerman, Alburquerque, De Buen, Giglio, Montoya Melgar, Morgado, Murgas, Plá Rodríguez y Pasco Cosmópolis, que aparece como coordinador, "La Huelga en Iberoamérica", se lee en su Introducción: "Como es natural, el tratamiento legislativo de la huelga en los diversos países presenta rasgos comunes y, al mismo tiempo, profundas diferencias. Ello es inevitable porque los

---

127.- KROTOSCHIN, Ernesto. *Cuestiones Fundamentales de Derecho Colectivo de Trabajo*. Perrot. Argentina. 1957. p. 55.

aspectos polémicos no se agotan en el terreno académico o doctrinario sino que trascienden al mundo político: así como de modo natural los sectores sindicales y empresariales disienten sobre la forma como esta materia debe ser encarada, el desacuerdo se proyecta a los partidos y grupos políticos. Es que la huelga no es sólo -o no es tanto- una materia jurídica, cuanto económica, social, política, y arrastra consigo una considerable carga ideológica. De ahí la conocida frase de que "la huelga es el último tema que todo Parlamento quisiera tratar...". (128)

"La riqueza intrínseca del asunto, se sigue diciendo en la Introducción, y las ya señaladas variantes de su concreción legal hacían casi imprescindible su examen comparativo, al modo que lo viene haciendo el equipo de autores del presente libro con sus obras anteriores: el tema es encarado a partir de un esquema o patrón común, al que los autores se sujetan con cierto grado de flexibilidad, pero que en lo esencial permite un fácil estudio comparativo para quienquiera que se aproxime a su lectura". (129)

Estamos conscientes que un enfoque que se pretenda comparado, después de todo lo que hemos transcrito y mencionado desde el principio de este apartado, no puede limitarse a exponer de manera descriptiva las instituciones, procedimientos o soluciones de los ordenamientos con los que se compara el propio; muy al contrario, ha de procurar imbricar aquéllos del contexto jurídico de referencia para descubrir en este último pautas interpretativas que expliquen y justifiquen las diferencias, en ocasiones muy notables, y, sobre todo, que estimulen un cierto nivel de "imaginación", capaz de favorecer el diseño de eventuales modificaciones del propio ordenamiento jurídico-laboral, así como la adecuación o adaptación de sus estructuras,

---

128.- PASCO COSMOPOLIS, Mario. *La Huelga en Iberoamerica*. Porrúa. México. 1996. p. VII.

129.- Idem.

aún de aquellos que, en un determinado momento, han podido constituir sus más específicas señas de identidad.

En nuestro caso, quisiéramos conformarnos, cuando mucho, con poner de manifiesto en forma recurrente, aludiendo en múltiples pasajes a la consideración del estudio comparado como aliciente para el estímulo de la reflexión imaginativa de cualquier estudioso, lo que debiera permitir no tanto encontrar en los sistemas canadiense y norteamericano respuestas inmediatas a problemas propios, cuanto, y de forma esencial, ofrecer elementos de análisis y reflexión útiles para repensar nuestro propio ordenamiento, así como para encuadrar, con la mayor precisión posible en función de múltiples variables, un nuevo enfoque del derecho de huelga.

El objetivo se nos antoja más que difícil. Estamos frente a dos países, de los más ricos e importantes del llamado "primer mundo", con tradiciones jurídicas totalmente diferentes a la nuestra; con dos culturas variadas entre sí y frente a la nuestra, englobadas en dos idiomas, el inglés y el francés, y que lo único que componen la herencia compartida, es la vecindad y la cercanía, si hacemos caso omiso de viejos agravios causados por el vecino más cercano.

Así encontramos que México y sus socios comerciales, tienen origen distinto en cuanto a la forma de integrar sus sistemas jurídicos; entre nosotros, converge el Derecho Romano a través de instituciones españolas y francesas, en cambio subsiste el Derecho Anglosajón en E.U.A. y el Canadá, sin olvidar que este último, en cierta forma tiene influencia del derecho latino debido principalmente a que una parte importante de su inmigración es de origen francés. (130)

Por ello, vamos a tratar de dar algunas tímidas pinceladas sobre los derechos de huelga, el canadiense y el

norteamericano, para desprender la diversa esencia de ambos modelos, procurando el entendimiento de dos marcos que, resultando extraños en nuestro contexto, se hayan perfectamente colocados en su realidad social, lo que resulta muy difícil pero en suma interesante, porque nos servirá para apuntalar el conocimiento de nuestro propio modelo.

El Licenciado Enrique Larios Díaz, nos dice al respecto que los conflictos de huelga en su calidad de derecho de los trabajadores, son permitidos en las tres naciones, pero con diferencias de concepción; para Canadá, cuando se carece de Contrato Colectivo de trabajo, el emplazamiento a huelga debe satisfacer ciertas condiciones que varían de una provincia a otra, está prohibida la huelga durante la vigencia de un Contrato Colectivo de Trabajo y en los casos de interpretación o aplicación de sus normas, las partes se someten al arbitraje obligatorio. Al estallamiento de la huelga, los patrones pueden reemplazar a los huelguistas, a excepción de la provincia de Quebec. Las provincias canadienses han expedido normas protectoras para los trabajadores que deseen regresar a su empleo al término de la huelga. (131)

Continuando con el Licenciado Enrique Larios Díaz, en E. U. A., puede establecerse válidamente en el Contrato Colectivo de Trabajo, una cláusula que prohíba la huelga durante su vigencia. Es posible revisar o modificar el Contrato Colectivo de Trabajo mediante la satisfacción de requisitos previos, como el aviso de 60 días de anticipación. Son causales de huelga, entre otras, que el patrón incurra en prácticas ilegales o cuando el trabajo sea peligroso. Los huelguistas mantienen su Estatus de trabajadores de la empresa, pero el patrón puede sustituirlos para no detener la producción, además tienen el derecho de regresar a su empleo cuando el patrón haya incurrido en prácticas

---

131.- Ibidem. p. 57.

ilegales y que el trabajador no haya realizado conductas inadecuadas. (132)

Concluye el Licenciado Enrique Larios Díaz, los sistemas laborales que tratamos de describir cuentan con las tres instituciones fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo. (Sindicato, Contrato Colectivo y Huelga). (133)

### **2). EL DERECHO DE HUELGA EN CANADA**

Canadá es un país que se encuentra dividido en diez provincias en donde coexisten en su sistema jurídico tanto el Código de Napoleón como el Common Law inglés.

En Canadá la aplicación de su legislación laboral es fundamentalmente una responsabilidad provincial; el Gobierno Federal administra los asuntos laborales con respecto a determinadas industrias, por ejemplo, aquellos de naturaleza interprovincial o internacional tales como ferrocarriles, operaciones de autobuses, transporte camionero, ductos, transbordadores, sistemas de teléfono y cable. También el embarque interprovincial, la transportación aérea, la transmisión por radio y televisión, los bancos, los elevadores de grano, la explotación de uranio y su procesamiento.

Es de hacer mención que el salario mínimo es de aproximadamente 5 dólares canadienses por hora (gran diferencia con nuestro país), no existe discriminación ni por sexo, religión ni por razones políticas; se trabaja en algunas provincias hasta 48 horas a la semana, en otras 44 y hasta 40; no hay aguinaldo de fin de año, pero a diferencia de ésto se reparten pródigas

---

132.- Ibidem. p. 28.

133.- Ibidem. p. 29.

utilidades a discreción y de acuerdo con los niveles de las empresas.

Gracias al sistema de conciliación previa, estatuido en el país en la ley de 1900, se dice que el Canadá es uno de los países menos castigados por las huelgas.

La legislación de 1900 fue modificada por la de 1907 que rigió hasta 1944 en que fue sustituida transitoriamente por el Reglamento de las Relaciones Profesionales en Tiempo de Guerra del 17 de febrero de ese mismo año. El 10. de septiembre de 1948 fue dictada una nueva ley que a su vez fue derogada por la de 14 de abril de 1954 que es la que se encuentra en vigor. Dicha ley sólo es aplicable a las industrias interprovinciales, transportes, comunicaciones y todas aquellas empresas que el Parlamento declare de interés general.

Es pues, que la legislación relativa a los conflictos de trabajo es principalmente de índole provincial. Esto quiere decir, que cada una de las 10 provincias canadienses tiene su propio derecho laboral, a más de las leyes federales que rigen la materia. Es necesario poner de relieve, que en los países en que predomina el derecho consuetudinario, como ocurre en Canadá, con la excepción de la provincia de Quebec, las sentencias de los tribunales y las ejecutorias de la Suprema Corte, constituyen un cuerpo preceptivo de tanta o más importancia que las leyes propiamente dichas. Así, su consulta constante es indispensable para resolver rectamente las cuestiones jurídicas.

Las principales leyes federales que regulan la solución de los conflictos de trabajo son la **Conciliation and Labour Act**, la **Department of Labour Act** y la **Labour Relations Act**, siendo esta última la que habremos de examinar.

La sección i) del artículo 10. nos ofrece la definición de huelga, cuyo ejercicio está prohibido a los empleados de confianza, profesionistas, aprendices, trabajadores

domésticos y agrícolas y, principalmente, a los funcionarios públicos.

El procedimiento establecido en dicha ley supone varias etapas:

**1.- Negociación previa.-** Cuando está vigente un contrato colectivo, el emplazamiento de huelga deberá hacerse mediante previa notificación, no mayor de tres meses antes del vencimiento del contrato, o hasta los dos meses de él. Recibida la notificación, las partes deberán iniciar las negociaciones dentro de los 5 días siguientes; transcurridos no menos de 10 días, desde el comienzo de las pláticas sin haber llegado a acuerdo alguno, cualesquiera de las partes puede solicitar por escrito al Ministro (e inclusive éste puede hacerlo de oficio en cualquier momento), la designación de un funcionario conciliador.

**2.- Conciliación por funcionario.-** El conciliador designado deberá intentar el avenimiento y de no conseguirlo dentro de los 10 días siguientes a su designación o del plazo que las partes acuerden o del señalado por el Ministro, presentará un informe en donde hará constar: a) los puntos respecto de los cuales las partes estén de acuerdo; b) los puntos de discrepancia y las recomendaciones que al respecto haga; y c) las recomendaciones respecto de la conveniencia de designar un comité de conciliación. Si no considera viable este medio, podrá formular recomendaciones sobre los puntos en litigio que, aprobados por el Ministro, producirán los mismos efectos que los dictados por el comité de conciliación.

**3.- Conciliación por comité.-** Fracasada la conciliación por el funcionario designado para el efecto, el procedimiento establece una nueva etapa de conciliación, pero esta vez ante un comité formado por tres miembros. Para su designación cada parte podrá, dentro de los 5 días de notificada la integración del comité, proponer un miembro que será de inmediato designado por el Ministro. Si las partes no hacen uso

de ese derecho en el término de 7 días, el representante será designado de oficio. Dentro de los 5 días de la designación del último de ellos, los miembros propondrán el tercero que asumirá la presidencia, previo nombramiento hecho en el Ministerio.

Las partes pueden sustituir el comité antes de su designación por un comité de mediación designado por ellos mismos, que aceptado por el Ministro, tendrá las mismas facultades y atribuciones que el legal.

Constituido el comité, oír a las partes y decretará las medidas de prueba que considere convenientes, pudiendo admitir y exigir pruebas documentales, declaraciones, inspección en los lugares de trabajo, etc. La misión esencial del comité es procurar la conciliación; pero fracasado el esfuerzo, debe formular las recomendaciones que considere pertinentes para la solución del conflicto y que elevará al Ministro dentro de los 18 días de su constitución. Cualesquiera de las partes puede aceptar las obligaciones que resulten de la recomendación, sea del funcionario o del comité de conciliación. En este caso, el Ministro lo hará saber a la otra parte y si ésta manifiesta también su conformidad, las recomendaciones tendrán los mismos efectos que un laudo arbitral.

En el supuesto de que las recomendaciones no fuesen aceptadas por las partes, serán remitidas al empleador, a votación de los empleadores (si fueran varios), y a votación de los trabajadores participantes en el conflicto.

El resultado de la encuesta será comunicado al Ministerio y sólo transcurridos 7 días desde el aviso, podrán acudir las partes a las medidas de fuerza. La recomendación aceptada, y en su caso, la convención concluida, obliga al sindicato parte de la convención y a todos los trabajadores a quienes la convención les sea aplicable y al empleador u organización de empleadores parte de ella. Si ha sido celebrada

por un sindicato no reconocido, su validez queda condicionada al voto favorable de la mayoría de los trabajadores interesados.

El plazo de vigencia de la convención (o contrato colectivo de trabajo), no es menor de un año, pero si las partes hubieren acordado un plazo mayor, podrá solicitarse su revisión transcurridos ocho meses de su vigencia, salvo que expresamente se renuncie a este derecho.

La ley establece que toda convención "contendrá una cláusula para solucionar firme y definitivamente, sin paralización del trabajo, mediante arbitraje o en otra forma, todos los litigios surgidos entre personas ligadas por la convención", que será insertada de oficio por el Ministerio en caso de haberse omitido.

**4.- Indagación.-** Independientemente del procedimiento descrito, el Ministro, ante un conflicto existente o probable, podrá designar una comisión de investigaciones laborales integrada por uno o más miembros que practicará las indagaciones que considere convenientes respecto de las cuestiones que el Ministerio les plantee. Dichas indagaciones y las recomendaciones que sugieran serán proporcionadas al Ministro en un plazo de 14 días desde la designación de la comisión y, previa comunicación a las partes interesadas, el informe será publicado en la forma que se disponga.

Durante la vigencia de las convenciones colectivas, los patrones y trabajadores para quienes surten sus efectos, no pueden declarar huelgas o paros. De no existir convención o vencido el término de su vigencia, la interdicción se extiende pendiente a las negociaciones directas y a la etapa conciliatoria, hasta que las partes se hayan informado sobre las recomendaciones del funcionario o comité de conciliación en la forma que hemos expuesto.

Terminada dicha etapa, el conflicto se transforma en abierto, pero la huelga sólo puede ser declarada mediante el voto secreto de la mayoría de los trabajadores. En tal caso, únicamente puede hacerse efectiva desde que transcurrieron 48 horas de notificado el empleador y hasta tres meses de la fecha de la votación.

La huelga declarada en violación de los principios legales será considerada ilegal, en cuyo caso, si el sindicato o sus afiliados participasen de la misma, tendrá los siguientes efectos: a) la convención colectiva celebrada por el sindicato se reputará nula e inefectiva; b) igual efecto sufrirán las retenciones de salarios que a favor del sindicato se hubieren autorizado; y c), el sindicato dejará de ser reconocido como tal, perdiendo su registro y pudiendo aplicársele todas o algunas de las sanciones establecidas.

En Canadá las huelgas están prohibidas mientras subsiste un contrato colectivo, los conflictos que se susciten relacionados con la interpretación o aplicación de un contrato son sometidos a un arbitraje obligatorio.

Cuando un contrato no se encuentra en vigor, las huelgas únicamente se permiten después de cumplir determinadas condiciones; éstas pueden variar de una jurisdicción a otra y pueden incluir requerimientos relacionados con el proceso de conciliación o mediación, la realización de una votación de huelga o la notificación al patrón del inicio de un paro de labores.

En el Canadá en todas las jurisdicciones excepto Quebec, la legislación no prohíbe el uso de sustitutos temporales durante una huelga legal, mientras en Quebec está prohibido utilizar cualquier tipo de empleados de sustitución, a excepción del personal de supervisión en establecimientos afectados por un paro de labores.

La relación de empleo continua durante el conflicto laboral, además, la mayoría de las jurisdicciones cuentan con una legislación específica que proporciona protección a los empleados que desean volver a sus puestos después de una huelga o un paro legal. Por ejemplo Alberta, Manitoba, Ontario y Quebec, cuentan con una legislación que prevee que en tales circunstancias el patrón está obligado a reinstalar a los trabajadores afectados, salvo que pueda ofrecer una razón justa y suficiente para no hacerlo (la terminación legal de la relación de empleo, o la discontinuación del tipo de trabajo realizado por los empleados antes del paro de labores).

En Alberta y Ontario los trabajadores deben solicitar por escrito su reinstalación al patrón; en Alberta, la solicitud debe realizarse dentro de determinado período después del fin de la huelga o paro, en tanto que en Ontario debe realizarse dentro de los 6 meses siguientes al inicio de la huelga. En la práctica, en todas las jurisdicciones los empleados normalmente son reinstalados después de una huelga o paro legal, salvo que hayan sido separados por razones económicas.

3). EL DERECHO DE HUELGA EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NOROCCIDENTE

Cabe aclarar que la Constitución, vigente desde el 17 de septiembre de 1787, así como sus posteriores enmiendas, no tiene referencia expresa alguna sobre este derecho. En todo caso, su base constitucional debe darse por interpretación del texto que dice: "El Congreso no podrá aprobar ninguna ley...que coarte...el derecho del pueblo a reunirse pacíficamente y a solicitar reparación de cualquier agravio", según la enmienda 1a. de 1791.

El Congreso de Estados Unidos ejerció su facultad en virtud de la cláusula de comercio de la Constitución de Estados

Unidos, Artículo I, Sección 8, Cláusula 3, en 1935 para dictaminar la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA). 29 U.S.C. 141-87. La política enunciada en la NLRA reza así:

Se declara por el presente que es política de Estados Unidos eliminar las causas de ciertas obstrucciones sustanciales que se interponen a la libre corriente de comercio, y mitigar y eliminar esas obstrucciones cuando han ocurrido, fomentando la práctica y procedimiento de la negociación colectiva y protegiendo el ejercicio por los trabajadores de su plena libertad de asociación, auto-organización y designación de representantes escogidos por ellos para los fines de negociar los términos y condiciones de su empleo u otra ayuda mutua o protección.

**Leyes Federales.** Si bien Estados Unidos heredó la tradición inglesa del derecho consuetudinario, el derecho laboral estadounidense es abrumadoramente estatutario. Las principales leyes laborales federales figuran en el Título 29 del Código de Estados Unidos. Estas leyes son, entre otras, la Ley de Trabajo Ferroviario (1926), la Ley Nacional de Relaciones Laborales (1935), la Ley de Normas Justas de Trabajo (1938), la Ley de Relaciones entre la Mano de Obra y la Gerencia (1947), la Ley de Declaración y Divulgación entre la Mano de Obra y la Gerencia (1959), la Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales (1970), la Ley contra Discriminación por Edad en el Empleo (1976), la Ley de Asociación de Formación en el Trabajo (1982) y la Ley de Norteamericanos con Incapacitaciones (1990).

En su mayor parte, estas leyes se aplican sólo a los trabajadores en el sector privado. Además, hay leyes que proporcionan beneficios a los trabajadores las cuales figuran en otras secciones del Código de Estados Unidos. Entre estas figuran la Ley de Seguridad Social (1935) y la Ley de Derechos Civiles (1964), ambas contenidas en el Título 42.

**La Legislación Estatal.** Por regla general, la legislación laboral federal tiene precedencia frente a las leyes de cada uno de los estados. Así pues, en temas básicos tales como los derechos de organización, la negociación colectiva, las huelgas y los paros patronales, las leyes sobre pensiones, los empleadores, sindicatos y trabajadores sólo necesitan, en su mayor parte, tratar con la legislación federal. Sin embargo, en áreas no abarcadas por la legislación federal, los Estados pueden dictar leyes relacionadas con los derechos de los trabajadores.

Después de la Segunda Guerra Mundial, principalmente en 1945 y 1946, se verificaron en los Estados Unidos innumerables huelgas que causaron enormes perjuicios a la economía nacional. Una tentativa de modificación a la Ley Wagner, de 1935, fue vetada por el presidente Truman, pero en 1947 el senador Taft y el diputado Hartley, respectivamente presidentes de las Comisiones de Trabajo del Senado y de la Cámara de Representantes (Diputados), elaboraron un proyecto de ley que tomó el nombre de ambos y se conoce como Ley Taft-Hartley de Relaciones Obrero-Patronales. En ella se consagra a los trabajadores el derecho de huelga y fue sancionada por el Presidente el 23 de junio de 1947 y modificada en 1952.

La Ley Taft-Hartley, es una ley muy extensa que regula todos los aspectos de las relaciones de trabajo, exceptuando de su aplicación a los funcionarios y trabajadores del Estado, a los trabajadores ferroviarios, agrícolas, a domicilio, contratistas independientes y trabajadores que presten servicios en hospitales de asistencia gratuita, quienes están regidos por leyes especiales según sus categorías.

La Sección 7 de la ley contiene un sumario general de los derechos garantizados a los trabajadores, entre los que se encuentra "el derecho de organizarse, de formar, adherirse o asistir a organizaciones laborales, de celebrar convenios colectivos... y tendrán asimismo el derecho de abstenerse de algunas o de todas las actividades mencionadas.

He aquí algunos ejemplos de los derechos protegidos por la Sección 7:

-Formar o tratar de formar un sindicato entre los empleados de una empresa.

-Afiliarse a un sindicato independientemente de si el sindicato es reconocido por el empleador o no.

-Ayudar a un sindicato a organizar a los empleados de un empleador.

-Declararse en huelga para obtener mejores condiciones de trabajo.

-Evitar participar en actividades en nombre de un sindicato.

Además de proteger los derechos de asociación de los empleados, la Ley Nacional de Relaciones Laborales protege otros derechos de los empleados y derechos de los empleadores y define y prohíbe prácticas por parte de la mano de obra y de la gerencia que redunden en detrimento del bienestar general. Estas actividades prohibidas se denominan "prácticas laborales desleales".

En general, los sindicatos y empleadores no pueden derogar los derechos y privilegios establecidos por la legislación laboral federal.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales proporcionó la primera protección afirmativa de los derechos de la mayoría de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente y rige la relación entre la mayoría de los empleadores privados y sus empleados y, aunque se ha enmendado varias veces, sigue siendo la piedra angular de la legislación federal.

La Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) es un órgano federal independiente que administra, interpreta y

ejecuta la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Está compuesta de cinco miembros y el Consejo General. Los miembros de la Junta son nombrados por el Presidente con aprobación del Senado y duran cinco años en sus funciones

La Junta Nacional de Relaciones Laborales tiene dos fines principales: realizar elecciones por sufragio secreto entre los empleados en unidades apropiadas de negociación colectiva para determinar si desean ser representados por una organización laboral, y resolver casos de práctica laboral desleal.

Históricamente, la Junta promulga normas de aplicación general interpretando las disposiciones de la Ley Nacional de Relaciones Laborales por medio de un enfoque de caso por caso. Utilizando este enfoque, la Junta formula principios de ley en el contexto de casos y, luego, aplica dichos principios como autoridad en casos futuros donde los hechos son sustancialmente los mismos.

El derecho común desarrollado por la Junta está sujeto a revisión por el sistema judicial de Estados Unidos mediante apelación de las órdenes de la Junta a los Tribunales Federales de Apelaciones de Estados Unidos y, a partir de las decisiones de dichos tribunales, al Tribunal Supremo de Estados Unidos.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales separa las facultades de ejecución y decisión. La Junta es el ente judicial dentro del organismo y, entre otras cosas, determina todos los casos de prácticas laborales desleales que le son presentados por el Asesor General. Además, la Ley Nacional de Relaciones Laborales da a la Junta autoridad total sobre los casos de representación.

Entre otras responsabilidades, el Asesor General tiene autoridad final con respecto a la investigación de los cargos y la emisión y enjuiciamiento de demandas. Además, el

Asesor General procesa las actuaciones de requerimiento judicial y solicita a los tribunales apropiados la ejecución de las órdenes de la Junta.

En materia de huelga, la Sección 13 dispone en forma terminante: "Nada en esta ley, excepto que no se disponga específicamente en ella, será interpretado en el sentido de interferir, impedir o disminuir en alguna manera el derecho de huelga, o de afectar las limitaciones o atenuaciones de ese derecho". Sin embargo, la jurisprudencia, tanto administrativa como judicial, ha interpretado que tal disposición no ampara ni a la huelga de brazos caídos (por involucrar la ocupación ilegal del establecimiento) ni el trabajo a desgano o las huelgas parciales y, contrariamente a lo establecido en la legislación mexicana, la Sección 8 de la ley que venimos comentando, prohíbe que se impida seguir trabajando a los obreros que no apoyen una huelga.

Las limitaciones respecto a los fines de la huelga, surgen de la enumeración de "prácticas desleales" de las asociaciones profesionales de trabajadores, y así, se consagra en la citada Sección 8, como tales "Inducir o incitar a los trabajadores a comprometerse en:

A) Una huelga para obligar al empleador a reunirse a una asociación patronal; B) Una huelga complementaria para obligar a un empleador neutral a suspender sus operaciones comerciales con otro empleador con el cual el sindicato se encuentra en conflicto; C) Una huelga complementaria o de adhesión con el objeto de obligar a otro empleador que no sea el propio, a reconocer o pactar con un sindicato que no haya sido certificado por la Junta como representante de los trabajadores de otro empleador; D) Una huelga para obligar a un empleador a reconocer a otro sindicato distinto al reconocido por la Junta; E) Una huelga para obligar a dar tareas específicas a miembros de un determinado sindicato, etc."

Las Secciones 206 a 210 dan facultades al Presidente para nombrar una comisión destinada a investigar, siempre que lo juzgue necesario, la causa de la huelga o del paro patronal, en actividades industriales, comerciales o de transportes que interesen a más de un Estado de la Unión. El informe de esa comisión es enviado al Servicio Federal de Mediación y de Conciliación, que decidirá si esa huelga puede poner en peligro la salud o la seguridad públicas, caso en el que emitirá una decisión al respecto.

El Presidente remitirá la decisión a la comisión inicial para que esta trate de conciliar a las partes y si no lo logra, dentro de los 60 días debe presentar un informe que será dado al conocimiento público. Incumbe al Procurador General enviar el informe al tribunal competente, pudiendo éste decidir la interdicción de la huelga por un plazo hasta de 80 días. El Congreso, por propuesta del Presidente, puede decidir las medidas finales en el caso de interdicción de una huelga. Puede el Presidente asimismo, en vista de una grave situación nacional (National emergency) prorrogar por otros 80 días la interdicción de la huelga o del paro patronal.

La Sección 305 prohíbe el ejercicio de huelga a los empleados públicos incluyendo aquellos de corporaciones al servicio del gobierno, sancionando la participación con pérdida del empleo y prohibición, por tres años, de ser readmitido en el servicio gubernamental.

**Definición de Sindicato.** En Estados Unidos, conforme a la Ley Nacional de Relaciones Laborales, se llama sindicatos a "organizaciones laborales" y éstas se definen ampliamente como "cualquier organización de cualquier clase o cualquier agencia o comité o plan de representación de empleadores, en el que participan los empleados y el cual existe con el fin, total o parcial, de tratar con los empleados en relación con agravios,

controversias laborales, salarios, tasas de remuneración, horas de empleo y/o condiciones de trabajo". 29 U.S.C. 152. (134)

La definición de organización laboral es muy amplia. Se requiere un mínimo de dos empleados para constituir una organización laboral. Además, cualquier sindicato puede representar a cualquier clase de empleado, independientemente de la clase de trabajo del sector privado que realice el empleado.

En lo que respecta a la negociación colectiva, una unidad de empleados ha de ser "apropiada para dichos fines" con el significado de que deberá haber una comunidad de intereses entre los empleados afectados.

Un supervisor incluye a cualquier individuo que tenga autoridad, en interés del empleador, para contratar, transferir, suspender, despedir, retirar, promover, desalojar, asignar, recompensar o disciplinar a otros empleados, u ordenarles responsablemente o ajustar sus demandas o recomendar eficazmente dicha acción, si en relación con lo que antecede el ejercicio de dicha autoridad no se trata realmente de una cuestión de rutina o de trabajo de oficina sino que exige el uso de enjuiciamiento independiente.

**Selección de un Sindicato por parte del Empleado.** En Estados Unidos, al tenor de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, los empleados seleccionan libremente a sus representantes de negociación colectiva, si procede.

El sindicato pide a los empleados que expresen su deseo de ser representados por ese sindicato en particular, como por ejemplo, firmando tarjetas de autorización distribuidas por los agentes del sindicato. Cuando más de la mitad de los empleados en una determinada planta u otra unidad de negociación

---

134.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. **Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y El Derecho del Trabajo Mexicano** T.L.C. Trillas. México. 1993. p. 365.

han firmado las tarjetas o expresado por lo demás su deseo de ser representados por ese sindicato, este presenta por lo general pruebas de apoyo mayoritario al empleador y solicita reconocimiento como representante exclusivo de toda la unidad de negociación.

Si el empleador rechaza la petición del sindicato de reconocimiento, el sindicato puede presentar a la Junta Nacional de Relaciones Laborales sus pruebas de apoyo por los empleados. Si al menos treinta por ciento de los empleados en la unidad de negociación han expresado interés en representación por el sindicato, éste puede presentar una solicitud de representación a la Junta Nacional de Relaciones Laborales, tratando de hacer que realice una elección entre los empleados para determinar si desean ser representados por ese sindicato en particular, o por otro sindicato, o no ser representados por ninguno.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales estipula análisis judicial, en los Tribunales de Apelaciones, sólo para las órdenes finales en casos de prácticas laborales desleales.

Se permite a los empleadores oponerse al sindicato pero no se les permite hacer amenazas o promesas o coaccionar de otra forma o interferir con el derecho de los empleados a decidir acerca de la representación sindical.

Si se juzga que la elección es válida, independientemente del resultado, no puede celebrarse otra elección en esa unidad de negociación dentro del plazo de un año. Si el sindicato gana la elección y negocia un acuerdo de negociación colectiva (CBA) con el empleador, no puede celebrarse una elección para descertificar al sindicato hasta que el acuerdo de negociación colectiva esté a punto de expirar, o por tres años, cualquiera que sea el período más corto.

**Representación de todos los Empleados.** Es ilegal para el empleador desconocer al sindicato y tratar de negociar con los empleados directamente. 29 U.S.C.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales no permite talleres cerrados: es decir, los empleados no pueden ser obligados a adherirse a un sindicato o mantener su afiliación en un sindicato para obtener o recuperar sus puestos de trabajo.

**Acuerdos de Negociación Colectiva.** En Estados Unidos, una de las políticas subyacentes de la NLRA consiste en promover la práctica y procedimiento de negociación colectiva. De acuerdo con la Ley Nacional de Relaciones Laborales, la negociación colectiva abarca explícitamente la obligación mutua del empleador y el sindicato a reunirse en momentos razonables y conferenciar de buena fe con respecto a sueldos, horas y otros términos y condiciones de empleo, y la ejecución de un contrato escrito que incorpore cualquier acuerdo al que se haya llegado, si lo solicita cualquiera de las partes.

Si alguna de las partes no está satisfecha con la posición de negociación de la otra, puede ejercer ciertas presiones económicas. Así, pues, el sindicato puede pedir a los empleados que se declaren en huelga o el empleador puede declarar un cierre patronal de sus empleados en apoyo de sus respectivas posiciones de negociación. En cualquier caso, la obligación de negociar no queda suspendida por dicha acción económica ni se prohíbe al empleador continuar sus actividades.

Es importante que, si bien la legislación laboral federal permite a los empleados el derecho a retener su mano de obra, es igualmente claro que un empleador está autorizado a mantener su negocio en funcionamiento, utilizando supervisores y empleados que pueden optar por ignorar el llamamiento del sindicato a una huelga o por contratar trabajadores sustitutos.

Las huelgas, mediación y otros procedimientos disponibles para resolver controversias que surjan durante la concertación de acuerdos de negociación colectiva se tratan a continuación en la sección sobre resolución de controversias.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales no reglamenta la duración específica de un acuerdo de negociación colectiva. Sin embargo, debido a la norma de la Junta Nacional de Relaciones Laborales que prohíbe una elección por la duración del acuerdo de negociación colectiva o por tres años, cualquiera que sea el período más corto, la mayoría de los acuerdos de negociación colectiva tienen una duración de tres años.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales estipula que, si se encuentra en vigor un acuerdo de negociación colectiva, ninguna parte del contrato puede darlo por terminado o modificarlo.

4). EL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL  
DE AMERICA DEL NORTE

Decíamos en el capítulo anterior que al triunfo del Partido Demócrata, el Presidente William Clinton aceptó el Tratado pero puso como condición la celebración de acuerdos paralelos de cooperación en asuntos laborales y ecológicos que lo perfeccionaran.

En el mes de agosto de 1993 se llegó a un acuerdo sobre las negociaciones paralelas de los temas laborales y ecológicos. Por lo que hace al Acuerdo de Cooperación Laboral, con él se persiguen como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en cada país, estimular la cooperación para promover al máximo los principios laborales, uno de ellos que es el de nuestra materia de estudio: el derecho de huelga, promover la innovación de niveles de

productividad y calidad crecientes, alentar el intercambio de información de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo de cada país, las actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo y promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral.

El día 14 de septiembre de 1993 se suscribió por los tres países el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, el cual está dividido en 7 partes y un preámbulo en donde se recuerda la determinación de los mismos de:

"Crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios.

-Estimular la competitividad de sus empresas en los mercados globales.

-Crear nuevas oportunidades de empleo, y mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios.

-Proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores.

I. En la primera parte se señalan los objetivos del Acuerdo que son:

1. Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las partes.

2. Promover al máximo los principios laborales siguientes:

a) Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse. El derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.

b) Derecho a la negociación colectiva. La protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.

c) Derecho de huelga. La protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses colectivos.

d) Prohibición del trabajo forzado. La prohibición y abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, excepto tipos de trabajo obligatorio en casos generalmente aceptados por las partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados, y el trabajo requerido en casos de emergencia.

e) Restricciones sobre el trabajo de menores. El establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores que podrían variar al tomar en consideración factores capaces de afectar el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y de seguridad.

f) Condiciones mínimas de trabajo. El establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo.

g) Eliminación de la discriminación en el empleo. Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad y otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan en buena fe, y medidas especiales de protección o de

apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.

h) Salario igual para hombres y mujeres. Salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.

i) Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales. La prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.

j) Indemnización en los casos de lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales. El establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependen de ellos en caso de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.

k) Protección de los trabajadores migratorios. Proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo.

3. Estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes.

4. Alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las partes.

5. Proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo.

6. Promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes.

7. Promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

II. La segunda parte referente a las obligaciones de las partes contiene:

1. Las medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral.

Cada una de las partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas, sujeto a lo dispuesto en el artículo 42, tales como:

- a) Nombrar y capacitar inspectores.
  - b) Vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección *in situ*.
  - c) Tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario.
  - d) Requerir registros e informes.
  - e) Alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo.
  - f) Proveer y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje.
  - g) Iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.
2. El acceso de los particulares a los procedimientos.

Cada una de las partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido, conforme a su derecho interno en un asunto en particular, tengan acceso a los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la parte.

### 3. Garantías procesales.

Cada una de las partes garantizará que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este propósito, dispondrá que:

a) Dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal.

b) Cualesquiera audiencias en los procedimientos sean públicas, salvo cuando la administración de justicia requiera otra cosa.

c) Las partes en el procedimiento tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones y a presentar información o pruebas.

d) Los procedimientos no sean innecesariamente complicados, no impliquen costos o plazos irrazonables ni demoras injustificadas.

### 4. Publicación, información y conocimiento público.

Cada una de las partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, en particular.

a) Garantizando la disponibilidad de información pública relacionada con su legislación laboral y con los procedimientos para su aplicación y cumplimiento.

b) Promoviendo la educación de la población respecto de su legislación laboral.

**III.** La tercera parte se refiere a la Comisión para la Cooperación Laboral que debe estar integrada por un Consejo ministerial y un Secretariado. La Comisión contará con la colaboración de la Oficina Administrativa Nacional de cada una de las partes.

**IV.** La cuarta parte se refiere a las Consultas y Evaluaciones para la Cooperación que deben procurar en todo momento para lograr el consenso sobre la interpretación y la aplicación de este Acuerdo, y harán su mayor esfuerzo por resolver, mediante cooperación y consultas, cualquier asunto que pudiera afectar su funcionamiento.

**V.** La quinta parte es referente a la Solución de Controversias. Para la solución de controversias debe formarse un panel que deberá ajustarse a un procedimiento especial con amplias facultades para consultar a fin de emitir un informe final.

**VI.** La sexta parte se refiere a Disposiciones Generales que determinan que ninguna disposición en este Acuerdo se interpretará en el sentido de otorgar derecho a las autoridades de una de las partes a llevar a cabo actividades de aplicación de su legislación laboral en territorio de otra parte; así como que ninguna de las partes podrá otorgar derecho de acción en su legislación interna contra ninguna de las otras partes, con fundamento en que una medida de otra parte es incompatible con este Acuerdo.

**VII.** La séptima parte contiene las Disposiciones Finales, previenen que el Acuerdo entraría en vigor inmediatamente después de la entrada en vigor del TLC (1º de enero de 1994), una vez que se intercambien notificaciones escritas que certifiquen que han concluido las formalidades

jurídicas necesarias y que las partes podrán convenir cualquier modificación o adición a este Acuerdo.

El Licenciado Enrique Larios Díaz, hace la observación de que los objetivos contenidos en este acuerdo son respetar al máximo los principios laborales, alentar y estimular la publicación y el intercambio de información, promoviendo el estudio conjunto de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo, teniendo siempre presente el beneficio mutuo, promover la observancia y transparencia de la aplicación efectiva de la legislación laboral. (135)

Finalmente se previene que cualquier país o grupo de países podrán incorporarse a este Acuerdo sujetándose a los términos y condiciones que sean convenidos entre este país o grupo de países y el Consejo, y una vez que su admisión haya sido aprobada según con los procedimientos legales aplicables de cada país".

Antes de este Acuerdo de Cooperación Laboral, se había firmado un memorándum de entendimiento efectuado el día 5 de mayo de 1992, y suscrito entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, representada en ese entonces por su titular, Lic. Arsenio Farell Cubillas, con el señor Marcel Danis, representante del Departamento del Trabajo de Canadá, sobre actividades en materia laboral:

1.-

2.-

3.-

4.- Las partes reconocen la importancia de las diferencias que existen entre ambos países en lo que concierne a las competencias en materia laboral fundamentalmente, en los siguientes aspectos:

a).- En Canadá, la competencia en materia de asuntos laborales se divide entre los Gobiernos Federal, Provincial y Territorial, siendo cada una de estas competencias, responsable por separado de su propia legislación, de su administración y de sus tribunales administrativos.

En general, los asuntos laborales competen a los Gobiernos Provinciales o Territoriales; sin embargo, algunas áreas tales como el transporte interprovincial, las comunicaciones, la banca y los servicios postales caen dentro de la competencia federal. En lo concerniente a las normas internacionales, Canadá ha adoptado como política el verificar que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique sean totalmente compatibles con la legislación y prácticas que rigen en Canadá, independientemente de su nivel de competencia.

b).- El sistema mexicano de relaciones laborales se funda, como punto de partida en la Constitución y en particular (sin ser su única disposición laboral) en el artículo 123 que constituye en lo esencial un conjunto de derechos mínimos y obligaciones máximas de los trabajadores.

Estos derechos aparecen reglamentados por la Ley Federal del Trabajo, dictada por el Congreso de la Unión. Los Estados no cuentan con legislación propia, ni tampoco el Distrito Federal, aunque sí cuentan con autoridades jurisdiccionales y administrativas para la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, salvo en las actividades expresamente reservadas a las autoridades federales. Hay, además, una jurisprudencia abundante producida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito, sin olvidar los convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por México, que tienen en el país leyes reglamentarias de la Constitución.

Si analizamos el contenido del Acuerdo de Cooperación Laboral firmado el 14 de septiembre de 1993 por los tres países

celebrantes del Tratado, advertiremos que únicamente contiene disposiciones declarativas y no sugiere, por lo pronto, la modificación de ninguna de sus legislaciones laborales.

El Dr. Baltazar Cavazos dice que puede considerarse como superfluo e irrelevante. (136)

Por su parte, el Dr. José Manuel Lastra y Lastra señala en el trabajo a que nos referimos también en el capítulo precedente, "que ello hará posible lograr perspectivas comunes dentro del contexto del TLC entre las delegaciones, así como ante las necesidades que plantea la fuerza de trabajo al ingresar a una economía global". (137)

Y concluye el comentario sobre dicho Acuerdo, afirmando que "lo cierto es que una de las principales ventajas competitivas que ofrece México, en este proceso de integración comercial, es el reducido costo de su mano de obra, a la que tendremos que capacitar más y mejor, para poder integrar a nuestros trabajadores en este proyecto comercial con buenas posibilidades de éxito y evitar así, que repercuta aún más, en el "arancel social", ya bastante elevado por la crisis aguda de nuestra economía actual". (138)

Sin embargo, se han dejado escuchar voces que ven con pesimismo no sólo la firma del Tratado, sino la celebración del Acuerdo de Cooperación Laboral, incluido a iniciativa del Presidente Clinton. Se ha llegado a afirmar que no está lejano el día en que nuestro país sea presionado para reformar su legislación laboral y principalmente el derecho de huelga.

Afirmamos de nuevo que no compartimos ese pesimismo. Tomemos el ejemplo del Consejo de Europa que desde 1961 adoptó la

136.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op. Cit. p. 421.

137.- LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. p. 371.

138.- Idem.

"Carta Social Europea", cuyo artículo 5 obliga a los Estados miembros a garantizar a trabajadores y empresarios el reconocimiento de la libertad de constituir y afiliarse a "organizaciones para la protección de sus intereses económicos y sociales". El artículo 6 les obliga a garantizar un derecho efectivo de negociación colectiva, la promoción de la concertación paritaria y la "negociación voluntaria" en relación con los convenios colectivos.

El artículo 6.4 reconoce igualmente "el derecho de huelga", pero sólo en relación con los conflictos de intereses (no jurídicos); no respecto del incumplimiento de las obligaciones previstas en los convenios (contratos) colectivos y sometido a cualesquiera limitaciones impuestas por el Estado, que se permiten de conformidad con el artículo 31, si "prescritas por la ley y necesarias en una sociedad democrática para la protección de los derechos y libertades de otros o la protección del interés público, la seguridad nacional, la salud pública o la moral". (139)

Y tomando el ejemplo europeo, podemos afirmar que en los doce Estados miembros de la Comunidad Económica Europea, que la integraban hasta 1991, existían doce sistemas jurídico-laborales con diferencias notables, en ocasiones radicales. ¿Por qué no podrían seguir coexistiendo bajo el Tratado de Libre Comercio, tres sistemas jurídico-laborales por muy distintos y radicales que sean cada uno de ellos entre sí?

Confiamos en que la visión canadiense y norteamericana -aún inspirada en la ya poderosa tradición del Common Law, que se apoya, entre otros principios básicos, en la libertad e igualdad contractual-, no desconozca la esencia misma de las relaciones conflictuales entre patrones y trabajadores y

---

139.- WEDDERBURN, K. W. Los Derechos Laborales en Gran Bretaña y en Europa. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. Madrid. España. 1994. p. 207.

el hecho de que, en dicho contexto, cualquier manifestación de poder por parte de los trabajadores ha de ser, necesariamente, un poder colectivo, si pretende ser eficaz y que, para ser eficaz, debe de contar, también necesariamente, con el derecho de huelga.

El propio Dr. Lastra y Lastra se pregunta si es probable la existencia de una Carta Social en América del Norte. Y él mismo da la respuesta: "Consideramos improbable, en la actualidad, la suscripción de tal documento, por las grandes diferencias y dificultades que "generaría cualquier intento de homologación". (140)

"Tal circunstancia, afirma, no anula el indispensable respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, además, como expresa Néstor de Buen, "no podemos imaginar un mundo en que prive el desorden total en las reglas laborales". En efecto, es cierta la anterior afirmación, aún cuando habrá de transcurrir un tiempo, para aspirar a tal posibilidad". (141)

Y concluye diciendo: "La Carta Social Europea, es - sin duda- un modelo espléndido, supeditado a la responsabilidad de cada país orientado e inspirado por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que por el momento no sería factible su aplicación en América del Norte". (142)

Por último, este Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos, Canadá y Estados Unidos de Norteamérica, contiene temas como: objetivos, obligaciones, así como la Comisión para la Cooperación Laboral, las consultas y evaluaciones para dicha cooperación, la solución de controversias, disposiciones

---

140.- LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. p. 365.

141.- Idem.

142.- Idem.

generales, disposiciones finales y un anexo de los principios laborales.

### 5). LA NUEVA CULTURA LABORAL

Se dice que los nuevos tiempos dejan atrás viejas formas de organizar el trabajo, las rigideces y el proteccionismo que impuso el Estado interventor en las economías cerradas, con escasa innovación tecnológica, carentes de calidad y competitividad, hoy empiezan a ser historias viejas.

Las condiciones de trabajo, impuestas por los cambios tecnológicos ocurridos en tan breve tiempo, han transformado las relaciones de producción, para exigir un grado mayor de participación y nuevas tipologías del trabajo cooperativo. Este hecho reducirá la mano de obra, pues cada vez tendrá que ser más calificada y especializada. Así, los sistemas de remuneración han cambiado, pues ahora se tomará en cuenta el desempeño individual del trabajo y la productividad.

Desde hace años, los empresarios mexicanos han venido pugnando por una nueva Ley Federal del Trabajo. Las organizaciones obreras han manifestado su total oposición a tal propuesta e inclusive rechazan la posibilidad de cualquier reforma a nuestro Código Laboral, no sabemos si por una honesta y objetiva defensa de la clase trabajadora o para seguir conservando, los viejos líderes de dichas organizaciones, con muy escasas excepciones, su *status quo* que tantos beneficios, en lo político y en lo económico, les ha proporcionado.

Pero ante las exigencias de la economía de libre mercado, se ha venido mencionando en México, la proximidad y el advenimiento de "una nueva cultura laboral", que inclusive, ya ha sido fijada desde las más altas esferas del poder gubernamental.

En efecto, el pasado 13 de agosto de 1996, el Presidente de la República, Dr. Ernesto Zedillo, fungiendo como testigo de honor, firmó un documento elaborado por la Comisión Central del Diálogo, integrada por los sectores patronal, de los trabajadores y del gobierno, que lleva precisamente el nombre de "Nueva Cultura Laboral", del cual reproducimos enseguida los aspectos más interesantes de su contenido.

"En los albores del siglo XXI la globalización y la integración económicas, así como el avanzado desarrollo tecnológico, constituyen fenómenos que han modificado la dinámica económica mundial. En consecuencia, en distintas latitudes del orbe y en diversos ámbitos se han registrado transformaciones tendientes a crear condiciones más favorables para responder a las actuales circunstancias y desafíos del nuevo entorno económico. De la consistencia, profundidad y eficacia de los cambios que se llevan a cabo dependerán, sin duda, el desarrollo y la competitividad de los países en el escenario económico de las próximas décadas.

Nuestro país no ha sido ajeno a las transformaciones. En la esfera laboral, a través de la contratación colectiva, sindicatos y empresas, con objetividad y visión de largo plazo, se han ido adaptando a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización del trabajo.

El diálogo obrero-empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral se inscribe en este contexto de cambio continuo. El diálogo ha sido posible gracias al empeño y la actitud abierta, decidida y responsable de las organizaciones obreras y empresariales participantes, conscientes de la necesidad de enfrentar exitosamente los cambios que se registran en la actividad productiva, tanto a nivel nacional como mundial.

## I. OBJETIVOS CENTRALES

La Nueva Cultura Laboral que proponen trabajadores y patronos está constituida por un conjunto de principios y normas de conducta cuyos objetivos centrales se enuncian en los siguientes planteamientos:

1. Fomentar en todos los centros de trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.

6. Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.

7. Promover, en el ámbito de sus respectivos intereses, el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral, y acuerden por consenso que dichos derechos deben ejercerse siempre con responsabilidad y mutuo respeto.

8. Reconocer, conforme a los principios establecidos en el artículo 123 constitucional, la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, pues ello contribuye a mantener el equilibrio entre los factores productivos.

## II. PRINCIPIOS BÁSICOS

Para lograr estos objetivos centrales es indispensable que los factores de la producción sustenten su relación en principios básicos de equidad que deben considerar, entre otros, los siguientes aspectos.

1. La buena fe y la lealtad entre las partes son principios indispensables para el buen desarrollo de las relaciones laborales. Todos los sectores sociales deben estar convencidos y comprometidos para actuar de buena fe para la plena realización de la justicia y la equidad, debiendo afianzarse estos valores en las normas correspondientes.

### III. PRINCIPIOS DE ETICA EN LAS RELACIONES LABORALES

5. Los sectores productivos pugnarán siempre porque la legislación siga reconociendo la plena libertad de asociación, garantizada constitucionalmente.

En congruencia con lo anterior, a continuación se señalan algunas de las conductas debidas de: trabajadores, patrones, sindicatos, así como autoridades laborales.

6. Los trabajadores deberán:

6.1 Asumir íntegramente sus responsabilidades en el trabajo.

6.9 Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.

6.10 Considerar la participación sindical como un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados.

7. Los patrones deberán:

7.1 Privilegiar el respeto, buen trato, y dignificación de los trabajadores, en un marco de justicia y equidad.

7.2 Retribuir a los trabajadores con un salario remunerador conforme a lo que establece la ley.

7.9 Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.

8. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones patronales, deberán:

8.1 Conducirse apegados a derecho, con vocación de servicio y conforme a principios éticos en beneficio de sus asociados.

8.5 En reconocimiento de la libertad de asociación, ceñirse siempre a conductas apegadas estrictamente a derecho, a fin de evitar las confrontaciones ilegales por la titularidad de los contratos colectivos.

9. Las autoridades de trabajo deberán:

9.1 Respetar los derechos de los trabajadores y de los patrones, procurando la armonía entre los factores productivos en el marco de la ley.

9.5 Ser factor de influencia de las partes, procurando la solución conciliatoria de los conflictos.

#### IV. PRINCIPIOS EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES. PROCURACION E IMPARTICION DE JUSTICIA LABORAL

Dentro del marco del Estado de Derecho, obreros y empresarios reconocen la importancia de consolidar los cauces y los mecanismos jurídicos para acceder a una Nueva Cultura Laboral, por lo que consideran procedente formular las siguientes propuestas:

1. Es fundamental fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.

Los sectores productivos están de acuerdo en promover el derecho al trabajo digno y socialmente útil para toda persona, mujeres y hombres, así como el derecho a servicios de seguridad social de la mayor calidad.

2. Sin dejar de reconocer los avances registrados en materia de impartición de justicia laboral, aún persisten rezagos e insuficiencias. Por ello, a fin de robustecer el imperio del Derecho, es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos:

2.1 La conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias, por lo que debe impulsarse, pues al lograrse el acuerdo por esta vía se pone término a un conflicto, sin necesidad de sujetarse a un proceso, el cual puede ser prolongado y oneroso para las partes.

#### V. PRINCIPIOS EN MATERIA ECONOMICA

1. Consideraciones generales. Los sectores obrero y patronal, convencidos de que el problema económico y social más serio que enfrenta México es el de generar los empleos bien remunerados que se requieren tanto para absorber productivamente a las personas que se incorporan anualmente al mercado de trabajo, como para abatir el nivel de desempleo, formulan las siguientes consideraciones:

1.1 El único camino viable para multiplicar los puestos de trabajo es producir las condiciones necesarias para que la economía mexicana crezca en forma dinámica y sostenida, de modo que se eviten los retrocesos derivados de las crisis.

1.5 México no debe permanecer ajeno al entorno de globalización y de alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleos bien remunerados".

Se dice que con este documento se trata de probar que no hay necesidad de modificar la Ley Federal del Trabajo, pues todos y cada uno de sus principios son una repetición con redacción moderna, pero flexible, de los que establecen el artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria y tratadistas como la Dra. Gloria Arellano Bernal, lo califican como "un catálogo de buenos deseos". (143)

Y luego enfatiza: "Considero que es una lástima que se haya perdido la oportunidad de modificar la LFT, cuando en estos momentos en que la situación económica del país pasa por circunstancias tan difíciles y donde las empresas día con día viven un mundo laboral totalmente distinto al que establece la LFT; por acuerdo de patrones y trabajadores, la realidad obliga a ambas partes a modificar sus condiciones de trabajo, su jornada laboral, la contratación colectiva, la productividad, etcétera, donde continuamente se crea un nuevo derecho laboral, porque tanto los empresarios como los trabajadores y el mundo económico es distinto del que existía el 1 de mayo de 1970, año en que nació nuestra LFT.

La razón principal de estos principios era cambiar a una nueva cultura laboral, misma que no se cumple pues estos se basan en los mismos principios obsoletos que establece nuestra LFT y concluye la Dra. Arellano afirmando: "Considero que uno de los aciertos de estos principios de la Nueva Cultura Laboral es el fomentar una cultura de la capacitación tanto para los trabajadores como de los empresarios y de las autoridades

---

143.- ARELLANO BERNAL, Gloria. ¿Nueva Cultura Laboral? Revista "Laboral". No. 48. México. 1996. pp. 9 y 12.

laborales como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y la superación personal. De conseguirse este principio estaremos en posibilidad de que efectivamente haya un cambio de actitudes y conductas que realmente contribuyan al cambio de una cultura laboral". (144)

Volvemos al Dr. Lastra Lastra para introducirnos en el último apartado de nuestra tesis. Con una afortunada síntesis recoge las opiniones de respetados juristas que opinan tanto en relación al Tratado como del Acuerdo de Cooperación Laboral.

"En su oportunidad, el maestro emérito de la UNAM, Andrés Serra Rojas, expresó sus inquietudes en cuanto a que "Reformar la Ley del Trabajo, es una materia muy delicada. Puede resultar contraproducente". (145)

Pero no faltaron ilusos y optimistas -como afirma De Buen- que pensaron, era una consecuencia necesaria "la homologación de las condiciones de trabajo de Canadá, Estados Unidos y México". (146)

En opinión de Carlos Arellano García "con la firma del Tratado de Libre Comercio, están en juego nuestros intereses nacionales (...) la economía no obedece dócilmente los mandatos gubernamentales". (147)

En cuanto a las especulaciones sobre la probable homologación de las condiciones de trabajo de Canadá, Estados Unidos y México, por el momento, pensamos, no sería factible en el momento actual, por razones diversas, entre otras, el desarrollo económico y tecnológico alcanzado por los países de

---

144.- Ibidem. p. 12.

145.- LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. Cit. p. 366.

146.- Idem.

147.- Idem.

América del Norte, a los que México pretende integrar su economía.

Algunos juristas mexicanos, han manifestado sus preocupaciones por las probables contradicciones jurídicas que surgirán, entre el ordenamiento jurídico nacional y el de Canadá y Estados Unidos de Norteamérica.

Por su parte, Ruperto Patiño Manffer expresa su inconformidad al señalar que el Tratado anula la rectoría económica del Estado, prevista en la Constitución mexicana, porque al existir tres Estados involucrados, en un proyecto de integración económica, ¿cuál de los tres será el rector de la economía? (148)

La fusión de las economías, tendrá como consecuencia la formación de una región, en donde la economía se rige por las leyes del mercado, y no por las de un Estado. En razón de los efectos que se producirán en el orden jurídico interno, Jorge Adame Goddard, lo considera "un problema espinoso, de difícil resolución, que sólo puede resolverse satisfactoriamente, superando concepciones nacionalistas del derecho". (149)

Ignacio Burgoa, al exponer sus puntos de vista, ha dicho al respecto: "sería muy grave elevar a un rango constitucional un tratado internacional, donde se tuviera que reformar la Constitución". (150)

Tal parecería que un Tratado de naturaleza esencialmente económica, no debiera, en rigor, afectar relaciones que no tengan un carácter económico, pero no es así, la realidad es otra.

---

148.- Idem.

149.- Idem.

150.- Idem.

Sin embargo, concluye diciendo el Dr. Lastra, para tranquilidad de nuestros juristas "ninguna de las disposiciones del acuerdo, obliga a modificar la legislación laboral, sus disposiciones procesales o cualquier otro reglamento interno". (151)

Creemos que más por razones políticas que económicas, existe una expectativa real de que antes de que fenezca el actual siglo se reforme de modo fundamental nuestra legislación laboral. Con ello en mente, los eventuales reformadores dicen a menudo que una nueva Ley Federal del Trabajo debe adoptar nuevos principios modernos de una nueva cultura laboral, para seguir el término que estará en boga todavía varios años y que el nuevo Código, seguirá garantizando el derecho de huelga.

Ese es un sentimiento admirable, toda vez que nuestras normas esenciales en materia de huelga fueron formuladas desde principios del presente siglo, situándose desde siempre por encima de los criterios que establecen los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre este derecho y sobre libertad sindical.

Todos -o prácticamente todos- los sistemas del mundo occidental apoyan y mantienen un "derecho de huelga". Se ha considerado, con razón, como un valor democrático. El hecho de que tanto las dictaduras fascistas como la comunista hayan prohibido los conflictos laborales, no supone una mera coincidencia.

No olvidemos que tal derecho está reconocido por el Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y que la mayoría de los países han ratificado el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical, de 1948, mediante el cual se ha sostenido fuertemente un derecho de huelga, constituyéndose su Comité de Libertad Sindical, así como

su Comité de Expertos en uno de los instrumentos esenciales que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y protección de sus intereses económicos y sociales, tal como se les reconoce en los artículos 3, 8 y 10 del Convenio.

Recordemos que con excepción de Gran Bretaña, todos los países comunitarios adoptaron la Carta Social de la Comunidad Europea en 1989, la cual confirma que "el derecho a recurrir a la acción colectiva en el supuesto de un conflicto de intereses incluirá el derecho de huelga".

Por todo lo que hemos dicho, podemos afirmar que el derecho de huelga es un valor internacional. Pero aún echando un vistazo superficial se revelan importantes variaciones en el ámbito aceptable que se le ha acordado a ese derecho, incluso en los instrumentos internacionales. Recordemos como tanto la Carta Social del Consejo de Europa, como la Carta Social de la Comunidad Europea, limitan su aplicación a las confrontaciones que surjan a partir de los conflictos "de intereses", en oposición a los conflictos "de derechos".

Cada país, cada legislación, le da al derecho de huelga un matiz especial, como es cambiante el procedimiento con que se tramita o se lleva a cabo un movimiento de huelga. Inclusive, de acuerdo con el convenio de la OIT sobre libertad sindical, el derecho interno también puede imponer limitaciones requiriendo que los conflictos sobre textos legalmente obligatorios sean resueltos sólo por los tribunales, pero este principio no permite a un gobierno someter todas las huelgas al arbitraje, o excluir la legalidad de todas aquellas huelgas que se planteen a causa de las condiciones sociales y económicas.

Asimismo, aunque la limitación a través del preceptivo preaviso de huelga o de la votación previa a su convocatoria o posterior a su estallido, resulta posible bajo el Convenio, aceptando estos procedimientos en tanto no resulten excesivamente onerosos.

Lo que es más importante, en defensa de los intereses ocupacionales y profesionales de los trabajadores, la OIT ha ampliado la legitimidad de las huelgas más allá de los límites marcados por las condiciones de trabajo u otras materias que puedan ser resueltas por convenio colectivo: el derecho de huelga, en su jurisprudencia, se extiende a la protesta pacífica sobre materias sociales que sean de interés directo para ellos.

Ya que hemos hecho referencia a la legitimidad, debemos aludir al significado mismo de "huelga". Como sabemos, son numerosos los sistemas jurídicos nacionales que no aceptan como huelga, en teoría, en todo caso, nada que suponga algo menor que una cesación total del trabajo. Se rechaza el trabajo lento, la huelga de celo, la prohibición de horas extraordinarias voluntarias, el trabajo de bajo rendimiento como el tortuguismo, la "huelga de pensar" y otras formas innumerables de acción colectiva, sólo limitada por el ingenio del hombre.

Observemos que muchos sistemas nacionales insisten sobre la idea de un completo cese del trabajo. Otras legislaciones permiten la huelga, pero la someten a un arbitraje obligatorio con el cual, de plano, la nulifican. La propia OIT ha venido sosteniendo la opinión de que diversas formas de acción distintas de una huelga total pueden quedar sometidas a limitaciones especiales aún tratándose de un cese pacífico.

Creemos que con los anteriores puntos de vista podemos vislumbrar que la imaginación y creatividad de los mexicanos, en su tiempo se dictará una nueva Ley Federal del Trabajo en el que se siga consagrando la huelga como un derecho que requieren nuestros trabajadores para vivir en mejores condiciones de vida y de trabajo en un marco de pluralidad sindical, de democracia y de productividad.

Estamos seguros que el derecho mexicano de la huelga, con el tiempo, será remodelado y revitalizado, pero con toda honestidad, elevamos el más ferviente voto que no sea por causas

externas a nuestro sentir nacional y que tampoco sea en perjuicio de los trabajadores y patronos mexicanos, y, mucho menos, de los primeros, quienes tienen en ese derecho la única plataforma para hacerse oír de los que muchas veces no oyen y hacerse ver de los que, en muy pocas ocasiones, se quitan las vendas que tienen en los ojos.

### CONCLUSIONES

- PRIMERA. La coalición, por su misma naturaleza, de ser un acuerdo temporal, se distingue así de la asociación profesional, en que aquella tiene una vida transitoria, breve, que dura sólo el tiempo necesario para obtener los propósitos de los trabajadores colegiados y que además, son concretos, determinados, para cuyo alcance precisamente se ha integrado la coalición; en tanto que el sindicato, asociación profesional permanente, tiene una vida más duradera que se prolonga a través del tiempo y se constituye para la obtención y realización de fines colectivos.
- SEGUNDA. Legalmente sólo los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes para los efectos de emplazar y llevar a cabo la huelga.
- TERCERA. La huelga se enmarca como una de las manifestaciones, sin duda, la de mayor tradición, de la llamada "autotutela colectiva de los trabajadores".
- CUARTA. Tanto los tratadistas nacionales como extranjeros, coinciden en la esencia de la huelga, aún cuando difieren principalmente en su contenido, por la mayor o menor amplitud que al concepto atribuyen, pero en todas las definiciones del mismo existen elementos esenciales que sus autores le reconocen: a).- Como un fenómeno de naturaleza colectiva, derivada de una coalición; b).- Como una suspensión, paralización o cesación de las labores por parte de los trabajadores; c).- Dicha suspensión de trabajo es causada sin el consentimiento del patrón o empresario; d).- La interrupción del trabajo es de carácter temporal, pues los trabajadores tienen la intención de reanudarlo en cuanto logren sus propósitos; y, e).- Con la huelga se persigue una finalidad, un objetivo determinado: en lo económico, en

el cumplimiento de las condiciones de trabajo; en lo político, demostrar fuerza y unidad sindicalista no sólo frente al patrón sino también ante el gobierno; en lo social, obtener mayores logros económicos para llevar una vida con menos limitaciones y penurias; en lo profesional, lograr mejores condiciones de trabajo, intervenir en algunas cuestiones internas de la empresa relacionadas con las condiciones en que se presta el trabajo, etc.

- QUINTA. Es de considerar que el objetivo más importante que puede conseguir el ejercicio del derecho de huelga es la celebración del contrato colectivo de trabajo, ya que éste es el instrumento para crear el equilibrio entre los factores de la producción.
- SEXTA. En nuestro país el ejercicio del derecho de huelga se encuentra, desde el punto de vista práctico, restringido por todos los cambios estructurales que han tenido lugar y por la participación o intervención del Estado, cada vez más intensa, en el marco de las relaciones obrero-patronales.
- SEPTIMA. Tomando una posición ecléctica, establecemos cinco estadios dentro del procedimiento de huelga: la gestación, el período de prehuelga, la suspensión de las labores, la calificación y la terminación de la huelga.
- OCTAVA. Podemos decir que a lo largo de las últimas décadas se ha venido avanzando en un proceso de integración económica, que está involucrando, con mayor o menor velocidad, a todas las naciones del mundo.
- NOVENA. Una vez puesto en marcha el Tratado de Libre Comercio, el Estado mexicano debe de cambiar a un Estado

plenamente democrático, que sea el gran promotor de la productividad y de la igualdad de oportunidades, que ingrese a la economía mundial con capacidad para generar riqueza para la mayoría de nuestra población que vive en condiciones de extrema pobreza, como el gran reto que deben enfrentar todos los sectores del país.

DECIMA. Es cierto que la integración comercial entre los países de América del Norte con México, tiene un carácter predominantemente económico y no social, motivo por el cual existen inquietudes entre la clase trabajadora y también patronal por los desequilibrios que ello pueda ocasionar, pero nosotros no compartimos ideas tan pesimistas.

DECIMA PRIMERA. Es necesario poner de manifiesto en forma recurrente, aludiendo en múltiples pasajes a la consideración del estudio comparado como aliciente para el estímulo de la reflexión imaginativa de cualquier estudioso, lo que debiera permitir no tanto encontrar en los sistemas canadiense y norteamericano respuestas inmediatas a problemas propios, cuanto, y de forma esencial, ofrecer elementos de análisis y reflexión útiles para repensar nuestro propio ordenamiento, así como para encuadrar, con la mayor precisión posible en función de múltiples variables, un nuevo enfoque del derecho de huelga.

El objetivo se nos antoja más que difícil. Estamos frente a dos países, de los más ricos e importantes del llamado "primer mundo", con tradiciones jurídicas totalmente diferentes a la nuestra; con dos culturas variadas entre sí y frente a la nuestra, englobadas en dos idiomas, el inglés y el francés, y que lo único que componen la herencia compartida, es la vecindad y la

cercanía, si hacemos caso omiso de viejos agravios causados por el vecino más cercano.

Por ello, dimos tímidas pinceladas sobre los derechos de huelga, el canadiense y el norteamericano, para desprender la diversa esencia de ambos modelos, procurando el entendimiento de dos marcos que, resultando extraños en nuestro contexto, se encuentran perfectamente colocados en su realidad social, lo que resulta muy difícil pero en suma interesante, porque nos servirá para apuntalar el conocimiento de nuestro propio modelo.

DECIMA SEGUNDA. En el mes de agosto de 1993 se llegó a un acuerdo sobre las negociaciones paralelas de los temas laborales y ecológicos. Por lo que hace al Acuerdo de Cooperación Laboral, con él se persiguen como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en cada país, estimular la cooperación para promover al máximo los principios laborales, uno de ellos que es el de nuestra materia de estudio: el derecho de huelga; promover la innovación de niveles de productividad y calidad crecientes, alentar el intercambio de información de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo de cada país, las actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo y promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral.

DECIMA TERCERA. Confiamos en que la visión canadiense y norteamericana -aún inspirada en la ya poderosa tradición del Common Law, que se apoya, entre otros principios básicos, en la libertad e igualdad contractual-, no desconozca la esencia misma de las relaciones conflictuales entre patrones y trabajadores y el hecho de que, en dicho contexto, cualquier manifestación de poder por parte de los trabajadores ha

de ser, necesariamente, un poder colectivo, si pretende ser eficaz y que, para ser eficaz, debe de contar, también necesariamente, con el derecho de huelga.

DECIMA CUARTA. Ante las exigencias de la economía de libre mercado, se ha venido mencionando en México, la proximidad y el advenimiento de una "Nueva Cultura Laboral", que inclusive, ya ha sido fijada desde las más altas esferas del poder gubernamental.

DECIMA QUINTA. Todos -o prácticamente todos- los sistemas del mundo occidental apoyan y mantienen un "derecho de huelga", el cual se ha considerado, con razón, como un valor democrático. Estamos seguros que el derecho mexicano de la huelga, con el tiempo, será remodelado y revitalizado, pero con toda honestidad, elevamos el más ferviente voto que no sea por causas externas a nuestro sentir nacional y que tampoco sea en perjuicio de los trabajadores y patrones mexicanos, y, mucho menos, de los primeros, quienes tienen en ese derecho la única plataforma para hacerse oír de los que muchas veces no oyen y hacerse ver de los que, en muy pocas ocasiones, se quitan las vendas neoliberales que tienen en los ojos.

## **BIBLIOGRAFIA**

- ALONSO GARCIA, Manuel. La huelga y el cierre empresarial.** Instituto de Estudios Económicos. Madrid. España. 1979.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Democracia y Huelga.** Manuel Porrúa. México. 1964.
- ARRIOLA, Carlos. Testimonios sobre el TLC.** Diana. México. 1994.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La huelga: un análisis comparativo.** Universidad Nacional Autónoma de México. La Gran Enciclopedia Mexicana. México. 1983.
- BAUER PAIZ, Alfonso y VALLADARES, Julio. La Huelga en el Régimen Jurídico Guatemalteco en la Huelga.** Instituto del Derecho del Trabajo. Vol. III. Santa Fé. Argentina. 1951.
- BIELSA, Rafael. Metodología Jurídica.** Ediciones Depalma. Buenos Aires. Argentina. 1960.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales.** Bibliografía Omeba. Buenos Aires. Argentina. 1966.
- CARNELUTTI, Francisco. Diagnósis de la Huelga en la Huelga.** Instituto del Derecho del Trabajo. Vol. I. Santa Fé. Argentina. 1951.
- CASTORENA, J. Jesús. El derecho de huelga en México.** México. 1931.
- **Manual de derecho obrero.** México. 1932.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de derecho laboral.** Trillas. México. 1982.

- . **Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el derecho del trabajo mexicano.** Trillas. México. 1993.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo.** Esfinge. México. 1989.
- . **Derecho Procesal del Trabajo.** Esfinge. México. 1989.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I.** Porrúa. México. 1985.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Vol. I Séptima Edición.** México. 1987.
- . **Derecho procesal del trabajo. Vol. II. Cuarta edición.** Porrúa. México. 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Vol. I. Sexta edición.** Porrúa. México. 1984.
- DE SOLA CAÑIZARES, Felipe. Iniciación al Derecho Comparado. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto de Derecho Comparado. Barcelona. España. 1954.**
- DIEZ SANCHEZ, Juan José. El Derecho de Huelga de los Funcionarios Públicos.** Universidad de Alicante y Cuadernos Civitas. Madrid. España. 1990.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Séptima edición.** Porrúa. México. 1975.
- HUMERES MAGNAM, Héctor. La huelga.** Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile. Chile. 1957.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del Derecho del Trabajo.** Segunda edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires. Argentina. 1968.

----- **Cuestiones Fundamentales de Derecho Colectivo de Trabajo.** Perrot. Buenos Aires. Argentina. 1957.

LARIOS DIAZ, Enrique. **Derecho Mexicano del Trabajo en el TLC.** Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal. México. 1994.

LASTRA LASTRA, José Manuel. **Perspectivas de las Relaciones de Trabajo frente al TLCAM: ¿Hacia una nueva cultura laboral? En el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Análisis, Diagnóstico y Propuestas Jurídicas.** Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Vol. I. México. 1993.

LASTRA LASTRA, José Manuel. **Perspectivas de las Relaciones de Trabajo frente al TLCAM: ¿Hacia una nueva cultura laboral? En el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Análisis, Diagnóstico y Propuestas Jurídicas.** Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Vol. II. México. 1993.

LOPEZ APARICIO, Alfonso. **Derecho Colectivo de Trabajo, en Derecho Latinoamericano del Trabajo.** Facultad de Derecho. UNAM. Tomo II. México. 1985.

PASCO COSMOPOLIS, Mario. (Compilador). **La Huelga en Iberoamérica.** Porrúa. México. 1996.

PIZARRO SUAREZ, Nicolás. **La Huelga en el Derecho Mexicano.** México. 1939.

PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. **Teoría y práctica de la huelga en México.** Porrúa. México. 1989.

ROSS GAMEZ, Francisco. **Derecho Procesal del Trabajo.** Ediciones del autor. México. 1978.

- SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho Colectivo del Trabajo.** Porrúa. México. 1994.
- ROMERO, Ramón Rolando. **Derecho de huelga.** Ediciones Depalma. Buenos Aires. Argeintina. 1973.
- RUBIO, Luis. **El acuerdo de libre comercio México-Estados Unidos.** Diana. México. 1991.
- RUPRECH, Alfredo J. **Derecho Colectivo del Trabajo.** UNAM. México. 1967.
- TENA RAMIREZ, Felipe. **Leyes fundamentales de México (1808-1885).** Porrúa. 1984.
- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. **Derecho Procesal del Trabajo.** Trillas. México. 1986.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **Evolución de la huelga.** Ediciones Botas. México. 1950.
- **Nuevo derecho del trabajo.** Tercera edición. Porrúa. México. 1975.
- UNSAIN, ALEJANDRO M. **Naturaleza de las huelgas. En la huelga.** Instituto de Derecho del Trabajo. Vol. I. Santa Fe. Argentina. 1951.
- VALADES, José C. **El Porfirismo, Historia de un Régimen. El nacimiento (1876-1884).** UNAM. Tomo I. México. 1987.
- WITKER, Jorge. **Introducción de la obra El Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Análisis, Diagnóstico y Propuestas Jurídicas.** Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Vol. II. México. 1993.

WEDDERBURN, K. W. Los derechos laborales en la Gran Bretaña y en Europa. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. Madrid. España. 1994.

#### LEGISLACION

Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada. Por Baltasar Cavazos Flores. Trillas. México. 1990.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Por Juan B. Clímént Beltrán. Décima edición. Esfinge. México. 1995.

SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL Y MIGUEL ANGEL PORRUA, GRUPO EDITORIAL. Tratado de Libre Comercio. Texto oficial. Primera reimpresión. México. 1994.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y UNITED STATES OF AMERICA, DEPARTMENT OF LABOR. Comparación de las leyes de México y los Estados Unidos de América. Panorama general. México. 1992.

#### FUENTES OFICIALES

DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917. Imprenta Cámara de Diputados. México. Tomo I.

#### HEMEROGRAFIA

ARELLANO BERNAL, Gloria. "¿Nueva cultura laboral?" Laboral. No. 48. México. 1996.

FLORIS MARGADANT, Guillermo. "El Derecho Social en Suecia".  
Revista Mexicana del Trabajo No. 7 y 8. Secretaría del  
Trabajo y Previsión Social. México. 1955.

**OTRAS FUENTES**

RIOS ESPINOZA, Eleuterio. **La Huelga, Ensayo de Derecho Comparado.**  
Tesis. Facultad de Derecho. UNAM. México. 1963.

RIOS ESTAVILLO, Juan José. **Hacia un Nuevo Derecho de Huelga.**  
Tesis. Escuela Libre de Derecho. México. 1990.

V. c. b.  
M. B.